

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Laporan Keuangan Desa

Copyright, September 2018
Dr. BAMBANG JATMIKO

Penulis: Dr. Bambang Jatmiko., SE., MSi
Desain: Aji.

Diterbitkan oleh Lembaga Penelitian, Publikasi dan Pengabdian Masyarakat (LP3M)
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Laporan Keuangan Desa
Dr. Bambang Jatmiko., SE., MSi Yogyakarta
LP3M UMY
VI + 80; 17 x 23 cm.

Laporan Keuangan Desa

Dr. BAMBANG JATMIKO.,SE., MSI



LP3M UMY | 2018

Prakata

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, Buku Monograf dengan judul Laporan Keuangan Desa, dapat saya selesaikan sesuai harapan penulis tepat waktu. Buku Monograf ini, ditulis memiliki harapan bahwa mahasiswa dan pembaca dapat memahami laporan keuangan desa, secara mendalam. Buku ini ditulis, dengan tujuan agar mahasiswa/pembaca, dapat memahami kondisi keuangan desa secara mendalam, baik dari sudut pandang kualitatif maupun kuantitatif. Pelaksanaan, pemerintahan desa mempunyai wewenang untuk mengatur rumah tangganya sendiri sesuai dengan potensi desa yang dimiliki dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat desa. Tentu saja wewenang yang luas tersebut tetap diatur sesuai dengan undang-undang. Pemerintahan Desa diberikan kesempatan untuk pembangunan desa yang mandiri dan partisipasi yang tinggi dalam rangka menemukan potensi desa.

Secara umum kehidupan masyarakat perdesaan mempunyai beberapa karakteristik sebagai berikut : (a). *Mutual distrust interpersonal relations*, adalah terdapat ketidakpercayaan timbal balik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat desa khususnya petani; (b). *Perceived limited good*. Masyarakat khususnya petani memiliki pandangan yg sempit sehingga kesempatan dan untuk menjadikan

desa lebih maju selalu terbatas; (c). *Dependence on hostility towards government outhority*. Adanya ketergantungan sekaligus rasa curiga terhadap segala yang berkaitan degan pemerintahan; (d). *Familism*. Hubungan persaudaraan, keakraban sangat dekat dalam kehidupan bermasyarakat; (e). *Lack of innovatiness*. Kondisi masyarakat desa yang relatif belum berkembang sehingga masyarakat enggan untuk menerima atau menciptakan inovasi-inovasi baru; (f). *Fatalism*. Rendahnya wawasan masyrakat dalam menanggapi dan merencanakan masa depan desa; (g). *Limited view of this world*. Pandangan masyarakat desa mengenai dunia luar masih terbatas sehingga mobilitas sosial rendah; (h). *Low emphaty*. Rendahnya ketrampilan menangkap dan menggantikan peranan orang lain.

Undang-Undang No. 72 Tahun 2005 Pasal 6 adalah penyelenggaraan segala urusan pemerintahan demi kepentingan masyarakat dalam pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan desa diselenggarakan oleh kepala desa beserta perangkat desa setempat. Terdapat beberapa kewenangan desa yang meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan desa, bidang pelaksanaan pembangunan desa, bidang pembinaan dan peberdayaan masyarakat yang didasari dengan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan adat istiadat yang ada di desa tersebut. Semoga Buku yang saya tulis, bisa digunakan sebaga bahan bacaan, bahan rujukan, dan para peneliti, referensi di perpustakaan.

Penulis,
Bambang Jatmiko

Daftar Isi

Prakata.....	iv
Daftar Isi	vi
BAB I. Pendahuluan.....	1
BAB II. Landasan teori.....	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Stewardship Theory	8
2.1.2. Good Governance	10
2.2. Desa	12
2.3. Pemerintahan Desa	14
2.4. Pelatihan	15
2.5. Motivasi	17
2.6. Alokasi Dana Desa	19
2.6.1. Pengertian Alokasi Dana Desa.....	19
2.6.2. Maksud dan Tujuan Alokasi Dana Desa	19
2.6.3. Manfaat Alokasi Dana Desa.....	19
2.6.4. Sumber Alokasi Dana Desa.....	20
2.6.5. Penggunaan Alokasi Dana Desa	20
2.6.6. Rumus Alokasi Dana Desa.....	21
2.7. Kinerja	21
2.8. Konsep "Value For Money" (VFM).....	24
2.8.1. Ekonomis	25

2.8.2. Efisien	25
2.8.3. Efektif.....	25
2.9. Akuntabilitas & Tranparan	25
2.10. Penurunan Hipotesis	27
2.10.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pemerintah Desa	27
2.10.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pemerintahan Desa ...	28
2.10.3. Pengaruh Alokasi Dana Desa (ADD) terhadap Kinerja Pemerintahan Desa	30
BAB III. Keuangan desa di Wonosobo.....	32
3.1. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian.....	32
3.2. Uji Kualitas Iastrumen dan Data.....	34
3.2.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.3. Pengujian Instrumen Penelitian	37
3.3.1. Uji Validitas	37
3.3.2. Uji Reliabilitas	38
3.4. Uji Hipotesis dan Analisis Data	39
3.4.1. Uji Asumsi Klasik	39
3.5. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis).....	41
3.5.1. Uji T.....	41
3.5.2. Uji F	43
3.5.3. Uji R Square	44
3.6. Pembahasan.....	44
3.6.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pemerintahan Desa....	44

3.6.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pemerintahan Desa	46
3.6.3. Pengaruh Pengelolaan Alokasi Dana Desa terhadap Kinerja Pemerintahan Desa	47
BAB IV. Penutup.....	49
Daftar Pustaka.....	50

BAB I

Pendahuluan

Dalam UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dijelaskan bahwa penyelenggara urusan pemerintahan Negara Republik Indonesia terdiri dari pemerintahan daerah kabupaten/kota, pemerintahan provinsi dan pemerintahan pusat . Hal tersebut juga tertuang dalam PP No. 38 Tahun 2007 yang menjelaskan secara jelas dan terperinci bahwa pengaturan dan pengurusan suatu urusan pemerintahan diserahkan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota. Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah harus berdasarkan prinsip otonomi daerah. Otonomi itu sendiri adalah kekuasaan untuk mengatur masing-masing daerahnya. Pasal 18 ayat 5 Undang-Undang 1945 telah menyatakan bahwa pemerintah daerah diberikan kewenangan oleh pemerintah pusat untuk menjalankan pemerintahan sendiri dengan otonomi yang seluas-luasnya. Artinya, daerah mempunyai wewenang untuk mengurus dan mengatur semua hal dalam pemerintahan sesuai Undang-Undang. Proses desentralisasi atau pemindahan kewenangan akan menyadarkan masyarakat mengenai pentingnya kemandirian dengan melakukan pemberdayaan potensi masyarakat itu sendiri. Sekarang ini kebijakan otonomi hanya terpusat di tingkat Kabupaten/Kota, sedangkan kemandirian seharusnya dimulai dari desa yang merupakan tingkat pemeritahan yang paling bawah (Pradita, 2015).

Segala penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat pusat sampai daerah diperlukan adanya pertanggungjawaban dari pihak pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan itu sendiri. Pertanggungjawaban ini dapat berupa transparansi dan akuntabilitas

yang harus disampaikan kepada masyarakat luas. Seperti yang sudah tertuang dalam Surat An-Nahl ayat 93 :

عَمَّا ۖ وَتَسْأَلْنَ يَشَاءُ مَنْ وَيَهْدِي يَشَاءُ مَنْ يُضِلُّ وَلَكِنْ وَاحِدَةٌ أُمَّةٌ لَجَعَلَكُمْ اللَّهُ شَاءَ وَتَوَّ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ

Dalam surat tersebut menjelaskan bahwa “Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”.

PP No.43 tahun 2014 mengenai pelaksanaan pemerintahan sejalan dengan Surat AN-Nahl ayat 93, dimana pemerintah desa dituntut untuk selalu memberikan sifat kinerja yang transparan dan akuntabel dalam proses pemerintahan desa. Sehingga penyampaian mandat atau wewenang dari pemerintah pusat dapat berjalan sebagaimana mestinya dan masyarakat juga mengetahui pelaksanaan pemerintahan desa. Menurut Sutoro (2007), desa dipandang sebagai republik mini yang dirasa sanggup untuk melaksanakan urusan publik secara demokratis. Sehingga desa sudah termasuk dalam pemerintahan yang mandiri. Dalam pelaksanaannya, pemerintahan desa mempunyai wewenang untuk mengatur rumah tangganya sendiri sesuai dengan potensi desa yang dimiliki dalam rangka dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat desa Tentu saja wewenang yang luas tersebut tetap diatur sesuai dengan undang-undang. Pemerintahan Desa diberikan kesempatan untuk pembangunan desa yang mandiri dan partisipasi yang tinggi dalam rangka menemukan potensi desa. Sejalan dengan apa yang tertuang pada UU No. 25 Tahun 2004 mengenai Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, maka sudah seharusnya pembangunan dilakukan berdasarkan paradigma pemberdayaan. Dalam rangka mewujudkan pemberdayaan, kemandirian, dan kesejahteraan masyarakat harus didukung dengan partisipatif masyarakat dalam

pengelolaannya. Dari sisi tatanan pemerintahan dibutuhkan perilaku yang terbuka, jujur, demokrasi dan bertanggung jawab. Selain itu, dari sisi tatanan masyarakat perlu diberikan ruang untuk peran masyarakat dalam proses pengambilan keputusan.

Masyarakat sekarang ini telah mengalami perkembangan, sehingga kebutuhan pelayanan dari pemerintah desa semakin kompleks dan menginginkan pelayanan yang semakin baik, tepat dan cepat. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut maka aparatur pemerintahan desa dituntut untuk bekerja secara profesional. Untuk mewujudkan profesionalitas aparatur desa dalam bekerja, pemerintah desa berkewajiban meningkatkan kemampuan aparaturnya diberbagai bidang. Salah satunya dengan meningkatkan kemampuan SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pemerintah Kabupaten Wonosobo sudah melaksanakan pelatihan penjenjangan dan pelatihan teknis pemerintah desa untuk meningkatkan mutu dan kualitas SDM. Hal tersebut mengingat masih minimnya kualitas aparat desa yang mana saat ini masih banyak aparat desa yang tingkat pendidikannya hanya sampai jenjang sekolah menengah atas. Pelatihan tersebut dilakukan ditingkat kabupaten maupun tingkat kecamatan secara bertahap. Pelatihan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja aparatur desa untuk menjalankan kewajibannya dan mempertanggungjawabnya jabatan sebagai aparat desa.

Hal lain yang diharapkan dapat mendukung dan membantu proses pembangunan adalah dengan meningkatkan motivasi. Motivasi seorang individu timbul karena adanya suatu kebutuhan hidup baik primer maupun sekunder. Seseorang cenderung lebih giat bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga apabila seorang aparatur lebih giat bekerja maka diharapkan kinerja yang diberikan juga semakin baik. Dalam pelaksanaan wewenangnya, pemerintah desa mendapatkan sumber dana dari : (1) Pendapatan Asli Desa; (2) Bagi hasil Pajak

Daerah yang diberikan oleh daerah kota atau kabupaten untuk menambah sumber pendapatan desa tersebut; (3) Dana Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah; (4) Batuan dari pusat yaitu alokasi dana desa dan dana desa; (5) Hibah atau sumbangan; (6) Pinjaman dana desa.

Pemerintah menetapkan PP No. 72 Tahun 2005 mengenai Desa dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 tahun 2007 mengenai Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa. Pemerintah daerah diberikan wewenang untuk mengelola daerahnya. Salah satu cara untuk mengembangkan wilayah perdesaaan adalah dengan memberikan dana pembangunan yang secara khusus dicantumkan dalam APBD dalam bentuk Alokasi Dana Desa (ADD). ADD adalah salah satu dana terbesar yang diterima pemerintahan desa guna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat desa baik kebutuhan umum fisik atau non fisik. Berikut ini merupakan dana ADD yang dikeluarkan pemerintah Kabupaten Wonosobo Tahun 2014 dan 2015.



Sumber: Bagian Permerintahan Setda Kabupaten Wonosobo, 2018

Gambar 1.1: Grafik Alokasi Dana Desa

Dana yang setiap tahunnya meningkat dengan besar, diharapkan dapat mencapai tujuan yang ada dalam Peraturan Bupati Nomor 3 Tahun 2008 mengenai Pedoman Pelaksanaan ADD Kabupaten Wonosobo Tahun 2008 dengan tujuan: (1) Mengurangi kemiskinan

dan kesenjangan; (2) melakukan perencanaan, penganggaran, pembangunan didesa; (3) meningkatkan infrastruktur; (4) peningkatan nilai sosial budaya dan keagamaan; (5) Peningkatan ketertiban dan ketentraman masyarakat; (6) mengembangkan kegiatan sosial, ekonomi untuk meningkatkan pelayanan masyarakat; (7) meningkatkan gotongroyong dan keswadayaan masyarakat; (8) Melalui Badan Usaha Milik Desa diharapkan pendapatan desa dan masyarakatnya dapat meningkat.

Dana tersebut secara langsung diberikan untuk dikelola oleh pemerintah desa kaitannya dengan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Namun yang terjadi saat ini pemerintah desa dirasa kurang maksimal dalam pengelolaan dana bantuan tersebut. Pada tahun 2013 ditemukan beberapa kasus mengenai tindakan korupsi yang dilakukan oleh Kepala Desa terkait Alokasi Dana Desa (ADD). Seperti contohnya kasus yang terjadi di Kabupaten Jepara, Kecamatan Bangsri, Desa Papasan. Kepala Desa yang diberikan wewenang untuk menyalurkan ADD untuk kepentingan masyarakat desa, namun dana tersebut disalahgunakan. Dana yang seharusnya digunakan untuk kegiatan pengaspalan jalan justru masuk ke tabungan pribadi. Dari total keseluruhan ADD yang didapatkan sebesar 110 juta lebih, kepala desa tersebut melakukan korupsi sebesar 21,8 juta. Padahal, dana tersebut akan sangat berguna untuk memaksimalkan kegiatan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sama seperti kasus yang terjadi di Jepara, kasus serupa juga terjadi pada salah satu kantor desa Karangrejo yang ada di Kabupaten Wonosobo sendiri, yaitu kepala desa mengkorupsi dana sebesar 67 juta. Dalam berbagai motivasi tertentu aparat desa atau kepala desa bisa saja dengan mudah menggunakan dana yang diterima dari pemerintah pusat dengan aktivitas diluar pemerintahan desa (Pradita, 2015).

Selain itu, permasalahan lainnya yang dialami oleh pemerintah desa adalah kurangnya kesadaran bagi aparat untuk bekerja secara maksimal. Hal ini terkait dengan sering adanya aparat yang tidak berangkat kerja atau melaksanakan tugas secara maksimal karena tidak adanya pengawasan dari masyarakat sekitar, motivasi kerja inilah yang kurang bagi aparat desa. Motivasi dan aspek-aspek lainnya harus sangat diperhatikan guna untuk mewujudkan kinerja yang baik dipemerintahan desa itu sendiri. Berberapa hal yang mempengaruhi kinerja antara lain standar dan sasaran kebijakan, sumber daya dan komunikasi antar pihak-pihak yang terkait (Subarsono, 2005). Untuk membangun kualitas pemerintah desa yang baik, dibutuhkan pemerikan bagaimana cara bekerja sama demi menciptakan kepercayaan masyarakat. Maka dari itu, dibutuhkan otonomi dan kebebasan dalam rangka mengambil kebijakan ADD, membuat pedeman pelayanan, tujuan, anggaran dan target kinerja yang jelas.

Baik buruknya kinerja pemerintah desa dapat ditentukan dengan pemberian kesempatan dan wewenang secara proposional kepada pihak terkait untuk meningkatkan kemampuan. Sehingga dapat disimpulkan kinerja pemerintah desa membutuhkan motivasi dan kemampuan yang baik untuk mencapai kualitas pelayanan masyarakat yang transparan dan akuntabel (Lendo, 2015). Penelitian ini mereplikasi dari penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Risma Sitorus (2009) dengan judul “Anlisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa Dikabupaten Toba Samosir Provinsi Sumatra Utara”. Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian Sitorus, diantaranya : 1) Penambahan ADD sebagai variabel Independen 2) Sampel yang digunakan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Kajian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pemerintahan Desa di kecamatan Mojotengah Kabupaten Wonosobo, menjadi menarik

dan mendalam. Penelitian ini untuk mengukur Persepsi Aparatur Desa Mengenai Pelatihan, Motivasi, dan Pengelolaan Alokasi Dana Desa Terhadap Kinerja Pemerintahan Desa (Studi Survey Pada Kecamatan Mojotengah Kabupaten Wonosobo). Adapun rumusan masalah sebagai berikut: (1).Apakah ada pengaruh Pelatihan Aparatur terhadap Kinerja Pemerintahan Desa ?; (2). Apakah ada pengaruh Motivasi Aparatur terhadap Kinerja Pemerintahan Desa ?; (3). Apakah ada pengaruh pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) terhadap Kinerja Pemerintahan Desa ?

BAB II

Landasan teori

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Stewardship Theory

Teori yang menjadi dasar penelitian ini merupakan salah satu bagian dari teori agensi yaitu *stewardship theory*. *Stewardship theory* menjelaskan mengenai situasi yang mana para menejemen tidak termotivasi dengan tujuan individu melainkan termotivasi dengan kepentingan organisasi sebagai tujuan utamanya (Donaldson dan Davis 1991). Asumsi filosofi teori ini berdasarkan sifat-sifat manusia yang berupa dapat dipercaya, memiliki integritas, bertanggung jawab atas setiap tindakannya, dan berlaku jujur terhadap semua pihak. *Stewardship theory* menggambarkan bahwa menejemen dapat berperilaku baik demi kepentingan banyak pihak, sehingga tercipta hubungan yang kuat antara kepuasan organisasi dan kesuksesannya. Kesuksesan organisasi dapat dicapai dengan cara memaksimalkan utilitas menejemen dan principal. Akuntansi organisasi sektor publik pada awal perkembangannya disiapkan guna memberikan informasi dari hubungan *Stewards* (pemerintah) dengan *principals* (masyarakat). Dikarenakan tuntutan akan akuntabilitas terus bertambah, *principals* semakin sulit untuk menjalankan fungsi-fungsi pengelolaan sendiri. Karena keterbatasan tersebut *principals* (masyarakat) mempercayakan pengelolaan sumber daya yang mereka miliki kepada pihak yang dirasa lebih *capable* yaitu *Stewards* (pemerintah). Implikasi *Stewardship theory* dalam penelitian ini adalah guna mendeskripsikan eksistensi pemerintah desa sebagai organisasi sektor publik yang dapat dipercaya, menampung aspirasi

masyarakatnya, memberikan pelayanan yang baik, dan dapat mempertanggung jawabkan apa yang diamanahkan kepadanya. Sehingga tujuan organisasi untuk mensejahterakan masyarakatnya dapat dicapai secara maksimal. Pemerintahan yang baik dapat dilihat dari baik tidaknya akuntabilitas kinerja (Mahsun, 2006).

Donaldson dan Davis menyebutkan bahwa teori *stewardship* ialah teori yang mendeskripsikan para manajer yang lebih mementingkan tujuan organisasi daripada kepentingan individu. Teori ini menjelaskan pihak eksekutif ialah sebagai pihak *steward* dan publik ialah sebagai prinsipal. *Steward* tetap akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Donaldson dan Darvis dalam Lewier (2016) teori *stewardship* merupakan suatu keadaan dimana para manajemen termotivasi untuk mementingkan kepentingan organisasi dan mengesampingkan tujuan individu mereka. Teori ini dibangun karena didasarkan oleh sifat manusia yang dapat dipercaya, bertanggungjawab, berintegritas dan jujur. Teori *stewardship* juga menggambarkan suatu hubungan yang kuat antara keberhasilan organisasi dengan kepuasan. Kesuksesan organisasi dapat dicapai dengan memaksimalkan utilitas *principals* dan manajemen. Implikasi teori *stewardship* dalam penelitian ini ialah mampu menjelaskan peranan pemerintah daerah sebagai lembaga yang menampung aspirasi masyarakat, dapat dipercaya, dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik bagi masyarakat dan bertanggung jawab atas keuangan yang sudah diamanahkan, sehingga tujuan ekonomi dan kesejahteraan sosial bisa tercapai. Jadi dapat disimpulkan bahwa teori *stewardship* merupakan suatu keadaan dimana manajemen suatu organisasi lebih mementingkan kepentingan organisasi demi tercapainya kesuksesan organisasi dan kepuasan masyarakat.

2.1.2. Good Governance

Secara etimologis, *Good* berarti baik dan *Governance* berarti pengendalian. Secara istilah, *Good Governance* yaitu dimana *Governance* memberikan pengertian baik (*good*) dari nilai-nilai yang mengutamakan kehendak dari rakyat dan dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam usaha mencapai tujuan nasional diantaranya kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Tidak hanya itu, nilai-nilai baik juga dapat dilihat dari aspek-aspek fungsional pemerintah itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan..

Menurut Jatmiko (2016) *Good Governance* adalah proses untuk menekankan bagaimana suatu organisasi dapat meningkatkan performannya untuk membentuk *civil society*. Pengertian *Good Governance* dapat dilihat dari dua segi yang berbeda. Yang pertama *good government governance* dilihat dari segi/sudut pandang pemerintah, yang kedua *good corporate governance* dilihat dari segi/sudut pandang korporasi. *Governance* meliputi tiga domain, yang terdiri dari *state* (negara/pemerintahan), *privat sector* (korporasi) dan *society* (masyarakat). Terciptanya lingkungan politik hukum yang kondusif adalah fungsi dari pemerintahan sedangkan korporasi berfungsi untuk menciptakan lapangan pekerjaan dan pendapatan. Lain halnya dengan domain masyarakat yang berfungsi untuk menciptakan interaksi antara kelompok-kelompok yang ada didalam masyarakat yang itu sendiri untuk berpartisipasi baik dalam aktivitas politik, sosial dan ekonomi.

Menurut Rochman (2000) *governance* merupakan tata pemerintahan yang mengatur mekanisme dan pengelolaan sumber daya baik sumber daya ekonomi maupun sosial untuk mencapai pembangunan yang melibatkan pengaruh baik dari sektor pemerintah dan sektor non-pemerintah.

Dengan menegakkan *Good Governance* dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan beberapa hal antara lain :

- a. Efisiensi, efektifitas dan kesinambungan dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat.
- b. Legitimasi secara adil, terbuka serta penuh tanggungjawab.
- c. Menjunjung tinggi hak dan kewajiban masyarakat.
- d. Pendekatan terpadu berdasarkan kaidah pengelolaan partisipasi dan demokrasi organisasi secara *legitimate*

United Nations Development Program (UNDP) tahun 2000 menjelaskan terdapat 9 karakteristik dari *Good Governance* adalah sebagai berikut :

- a. ***Partisipation***, Setiap warga negara dapat memberikan suaranya secara langsung ataupun dengan melalui intermediasi, intuisilegitimasi dalam pembuatan keputusan..
- b. ***Role of Law***, Hukum harus dilaksanakan secara adil tanpa pandang bulu.
- c. ***Transparansi***, lembaga, proses dan segala informasi harus dapat dipahami dan dimonitor secara langsung agar masyarakat yang membutuhkan dapat dengan mudah mendapatkannya.
- d. ***Responsivness***, Lembaga wajib melayani setiap masyarakat.
- e. ***Consensus Oriantation***, *Good Governance* dijadikan perantara untuk memutuskan pilihan yang terbaik ditengah-tengah kepentingan yang berbeda bagi kepentingan masyarakat dalam segi kebijakan ataupun prosedur.
- f. ***Equity***, Semua warga negara diberikan kesempatan bersama untuk meningkatkan dan menjaga kesejahteraan mereka.
- g. ***Effectiveness and efficiency***, lembaga diberikan wewenang untuk menggunakan sumberdaya semaksimal mungkin dan prosesnya harus menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai.

- h. *Accountability*, para pembuat keputusan harus bertanggung jawab kepada masyarakat luas.
- i. *Strategic Vision*, para pemimpin dan masyarakatnya harus memiliki prespektif *Good Governance* dan pengembangan manusia secara luas dan jauh kedepan untuk pembangunan yang diperlukan.

Acuan dalam penerapan *Good Governance* yang dibuat oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (2005), terdapat 7 asas diterapkannya *Good Governance* yaitu Asas Tertip Peyelenggaraan Negara, Asas kepastian Hukum, Asas Kepentingan Umum, Asas Akuntabilitas, Asas Keterbukaan, Asas Porprosionalitas, dan Asas Profesionalitas.

2.2. Desa

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, desa merupakan suatu daerah yang dihuni oleh sejumlah masyarakat yang saling mengenal, hidup saling membantu, memiliki adat istiadat dengan tata cara yang berbedabeda dalam mengatur kehidupan bermasyarakat. Sebagian masyarakat desa hidup sebagai nelayan maupun petani, tapi tidak menutup kemungkinan bahwa masyarakat mempunyai pekerjaan yang berbeda yang jauh lebih baik dalam hidup bermasyarakat.

Berbeda dalam UU No 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah Pasal I, desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai kewenangan untuk mengurus dan mengatur kepentingan mereka berdasarkan asal-usul dan adat istiadat yang diakui oleh sistem pemerintahan pusat dan berada di daerah kabupaten. Kawasan pedesaan mempunyai kegiatan utama pertanian dengan pengelolaan SDA. Kawasan ini mempunyai susunan fungsi sebagai tempat pemukiman, pelayanan sosial, kegiatan ekonomi dan playanan pemerintahan.

Undang Undang No 32 Tahun 2004 mengenai pemerintahan daerah, menambahkan bahwa desa merupakan kesatuan hukum bermasyarakat yang memiliki batas atau cakupan wilayah yang berwenang untuk mengurus dan mengatur rumah tangganya sendiri, dalam hal ini adalah kepentingan masyarakat setempat dan tidak dicampur adukan dengan urusan politik.

Menurut Anwar dan Bambang (2012) desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat tempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Secara umum kehidupan masyarakat perdesaan mempunyai beberapa karakteristik sebagaimana dikemukakan oleh Rogers sebagai berikut :

- a. *Mutual distrust interpersonal relations.* Adalah terdapat ketidakpercayaan timbal balik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat desa khususnya petani.
- b. *Perceived limited good.* Masyarakat khususnya petani memiliki pandangan yg sempit sehingga kesempatan dan untuk menjadikan desa lebih maju selalu terbatas
- c. *Dependence on hostility towards government outhority.* Adanya ketergantungan sekaligus rasa curiga terhadap segala yang berkaitan degan pemerintahan.
- d. *Familism.* Hubungan persaudaraan, keakraban sangat dekat dalam kehidupan bermasyarakat.
- e. *Lack of innovatiness.* Kondisi masyarakat desa yang relatif belum berkembang sehingga masyarakat enggan untuk menerima atau menciptakan inovasi-inovasi baru.

- f. *Fatalism*. Rendahnya wawasan masyarakat dalam menanggapi dan merencanakan masa depan desa.
- g. *Limited view of this world*. Pandangan masyarakat desa mengenai dunia luar masih terbatas sehingga mobilitas sosial rendah.
- h. *Low empathy*. Rendahnya ketrampilan menangkap dan menggantikan peranan orang lain.

2.3. Pemerintahan Desa

Pemerintahan desa menurut Undang-Undang No. 72 Tahun 2005 Pasal 6 adalah penyelenggaraan segala urusan pemerintahan demi kepentingan masyarakat dalam pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan desa diselenggarakan oleh kepala desa beserta perangkat desa setempat. Terdapat beberapa kewenangan desa yang meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan desa, bidang pelaksanaan pembangunan desa, bidang pembinaan dan pemberdayaan masyarakat yang didasari dengan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan adat istiadat yang ada di desa tersebut.

Menurut Widjaja (2003), landasan pemikiran mengenai pemerintah desa adalah berupa otonomi asli, keaneka ragaman, demokratisasi, partisipasi dan pemberdayaan masyarakat.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, dalam Pasal 23-24 diuraikan bahwa dalam melakukan penyelenggaraan desa didasarkan pada beberapa azas, antara lain: kepastian, tertib kepentingan umum, tertib penyelenggaraan pemerintahan, partisipatif, keterbukaan, profesionalitas, proporsionalitas, efektifitas dan efisiensi, akuntabilitas, kearifan lokal, keberagaman.

Menejemen pemerintahan desa harus memperhatikan prinsip *responsivness*, dimana sikap keterbukaan dan transparan aparat pemerintahan harus diberikan untuk masyarakat dalam rangka

mempermudah memperoleh informasi mengenai kebijakan-kebijakan kegiatan yang dijalankan sehingga akan memunculkan sikap partisipasi dari masyarakat. Partisipasi tersebut meliputi partisipasi dalam perencanaan pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian dari kebijaksanaan publik. Diterapkannya prinsip responsibilitas, aparat dituntut untuk mendasarkan setiap tindakan dilingkungan eksternal maupun internal pada hukum.

Tidak hanya prinsip responsiveness, perlu diterapkan juga prinsip akuntabilitas dimana aparat pemerintah dituntut untuk mampu bertanggung jawab atas kebijakan dan kegiatan yang dilaksanakan. Termasuk pula pendayagunaan ketiga komponen yaitu kelembagaan, sumberdaya manusia dan ketatakelaksanaan.

2.4. Pelatihan

Menurut Gomes (2000) pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performa kinerja dari seorang pegawai pada pekerjaan tertentu yang mana dia bertanggungjawab atas pekerjaan tersebut, ataupun semua hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan merupakan kegiatan guna meningkatkan kemampuan pegawai yang dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam melakukan pekerjaannya.

Terdapat beberapa komponen dari pelatihan seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2005) yaitu (1) tujuan pelatihan dapat diukur dan harus jelas sasarannya, (2) para pelatih harus mempunyai keahlian yang memadai, (3) materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, (4) peserta harus memenuhi syarat yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2006), terdapat beberapa manfaat dari diselenggarakannya pelatihan, diantaranya :

- a. Dapat membantu pegawai dalam membuat keputusan dan solusi yang harus diambil dalam memecahkan sebuah masalah.
- b. Mendorong pegawai agar lebih meningkatkan rasa percaya diri dan pengembangan diri.
- c. Membantu pegawai mengatasi frustrasi, stress, tekanan, maupun konflik.
- d. Mendorong pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kepuasan kinerja
- e. Mendorong pegawai untuk meningkatkan ketrampilan baik dalam menulis, mendengar, berkomunikasi dan sikap yang baik.
- f. Mengurangi dan/ menghilangkan rasa takut dengan tugas-tugas yang akan diberikan.
- g. Membangun rasa pertumbuhan pegawai
- h. Memberikan nasehat dan arahan untuk masa depan

Pelatihan dapat memberikan dampak meningkatnya semangat kerja sehingga produktivitas kerja pegawai juga meningkat baik kualitas ataupun kuantitas (Nawawi, 2003). Menurut Soeprihanto (2000), analisis kebutuhan pelatihan merupakan salah satu upaya dari pemahaman analitis mengenai situasi yang ada dalam suatu tempat kerja secara *specific*, yang mana analisis tersebut dapat menentukan kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga pelaksanaan pelatihan dapat berjalan secara tepat waktu, efektif dan efisien. Menurut Rivai (2006), terdapat berbagai macam metode pelatihan, diantaranya :

- a. *On the Job Training*. Pelatihan dimana pegawai ditempatkan dalam suatu kondisi kerja yang riil dengan disertai bimbingan dan supervisi dari pegawai yang lebih berpengalaman dalam bidangnya.
- b. Rotasi. Pelatihan yang dilakukan dengan cara pemindahan pegawai ke yang lainnya.

- c. Magang. Tidak jauh berbeda dengan teknik *of the job training*, pelatihan ini melibatkan pegawai yang lebih berpengalaman.
- d. Ceramah Kelas atau Presentasi Video. yaitu pelatihan yang mengandalkan komunikasi secara langsung daripada pemberian model sehingga dapat meningkatkan partisipasi dalam bentuk diskusi.
- e. Pelatihan *Vestibule*. Pelatihan dengan cara membuat suatu situasi tempat kerja yang sama dalam wilayah tertentu yang terpisah dari tempat kerja yang sebenarnya.
- f. Permainan Model. Mendorong peserta untuk membayangkan dan melakukan peran dari pegawai lain.
- g. *Case Study*. Pelatihan yang dilakukan dengan cara memberikan deskripsi secara tertulis suatu permasalahan riil yang terjadi dalam sebuah organisasi.
- h. dst.

Pelatihan ditujukan baik untuk pegawai pelaksana maupun pengawas. Dari segi waktu pelatihan disesuaikan pada kebutuhan saat ini agar pegawai dapat menguasai ketrampilan dan teknik-teknik yang ada dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.5. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan dan/ mengerakan. Motivasi merupakan suatu keinginan seorang individu yang mendorong individu tersebut bertindak untuk mencapai keinginannya (Moekijat, 2002). Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2005), motivasi merupakan suatu daya dorong yang akan mengakibatkan seorang individu melakukan sesuatu karna adanya rasa takut. Dalam prosesnya, motivasi mencakup beberapa hal pengenalan kebutuhan, penilaian kebutuhan, penentuan tujuan atas pemuasan kebutuhan tersebut dan penentuan tindakan yang harus dilakukan.

Teori motivasi erat kaitannya dengan teori kebutuhan dimana teori ini menjelaskan bahwa segala tindakan yang dilakukan oleh seseorang pada hakikatnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. Abraham Maslow merupakan salah satu ahli yang mencoba merumuskan aspek-aspek kebutuhan manusia dalam 5 jenjang kebutuhan (Wahjosunidjo, 1987) :

- a. Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, termasuk didalamnya akan kebutuhan sandang, papan, pangan
- b. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan keamanan jiwa, keamanan harta dan perlakuan adil dimanapun manusia berada
- c. Kebutuhan sosial. Kebutuhan akan keikutsertaan dilingkungan, kebutuhan akan perasaan diterima dilingkungan dan kebutuhan untuk melakukan kemajuan hidup.
- d. Kebutuhan akan *prestige*. Semakin tinggi status yang disandang oleh seseorang maka semakin tinggi pula *prestige* nya, contohnya mobil mewah.
- e. Kebutuhan meningkatkan kapasitas kerja. Seseorang akan berkeinginan untuk meningkatkan kapasitas mental dan kerja.

Dalam konteks organisasi, motivasi dapat dijadikan jembatan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan orang-orang yang ada diorganisasi itu sendiri. Motivasi dapat menjadi suatu faktor yang menentukan dan meningkatkan kinerja karyawan namun dapat juga motivasi menjadi hal yang tidak penting (Anton dan Bambang, 2014). Dalam hal ini motivasi dapat mencegah terjadinya konflik atas perbedaan kepentingan sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dilakukan dengan efektif dan efisien.

Faktor motivasi terdiri dari dua hal adalah sikap dan situasi. Sikap dapat diartikan sebagai status seorang individu yang dapat diekspresikan dengan banyak cara. Situasi adalah dimana dapat menentukan bagaimana sikap yang akan diambil dari situasi yang ada.

2.6. Alokasi Dana Desa

Keuangan desa adalah hak atau kewajiban yang dimiliki oleh desa dalam pelaksanaan urusan pemerintahan yang dapat dinilai dengan materil atau uang yang didalamnya berbentuk kekayaan yang berhubungan dengan desa tersebut. Sumber keuangan desa adalah PAD, APBD dan APBN. ADD merupakan salah satu dana yang cukup besar yang diperoleh desa sebagai sumber pendapatannya. Berikut merupakan penjelasan lebih rinci mengenai ADD.

2.6.1. Pengertian Alokasi Dana Desa

ADD adalah dana yang diterima oleh desa untuk maju dan tumbuh guna untuk mensejahterakan masyarakat baik pembangunan fisik dan non fisik untuk pelaksanaan otonomi desa yang bersumber dari dana APBD. ADD merupakan penerimaan Desa yang harus dikelola dan dipertanggungjawabkan melalui mekanisme anggaran pendapatan dan belanja desa sebagai penerimaan sumbangan dan bantuan dari pemerintah kabupaten.

2.6.2. Maksud dan Tujuan Alokasi Dana Desa

Greogius (2006) menyampaikan bahwa maksud dari penyaluran ADD merupakan bantuan stimulan atau rangsangan dana untuk membantu membiayai program atau kegiatan desa yang didukung dengan partisipasi masyarakat berupa partisipasi dalam melaksanakan pemberdayaan masyarakat dan kegiatan pemerintahan. Penjelasan terkait tujuan ADD sudah tertera dalam latar belakang penelitian ini.

2.6.3. Manfaat Alokasi Dana Desa

ADD memberikan manfaat tersendiri bagi para pelaku terkait yang terlibat:

- a. Bagi Kabupaten atau Kota

Menurut Greorius (2006), Kabupaten atau kota dapat menghemat tenaga untuk memberikan kesempatan bagi desa mengurus rumah tangganya sendiri dan bisa berkonsentrasi melaksanakan pembangunan pelayanan publik baik jangka pendek ataupun jangka panjang.

b. Bagi Desa

Greogius (2006) menambahkan bahwa manfaat ADD bagi desa adalah menghemat biaya pembangunan, mendapatkan pemerataan pembangunan, kepastian anggaran setiap tahun, dapat menangani permasalahan dalam waktu singkat, tidak tergantung dengan hibah masyarakat, menciptakan demokrasi di tingkat desa, masyarakat dapat memberikan pengawasan secara langsung dan semua lini masyarakat dapat ikut berpartisipasi.

2.6.4. Sumber Alokasi Dana Desa

Dalam PP No.72 Tahun 2005 mengenai desa pasal 1 ayat 11, ADD merupakan data yang diambil dari APBD daerah dimana desa itu berada yang merupakan bagian dari dana perimbangan pusat yang disalurkan oleh kabupaten atau kota yang kemudian diberikan kepada desa paling sedikit 10% atau lebih, besar kecilnya di lihat apakah desa itu tertinggal atau tidak (Pradita, 2015).

2.6.5. Penggunaan Alokasi Dana Desa

Peraturan Bupati Wonosobo No. 47 Tahun 2015 mengenai pengelolaan Alokasi Dana Desa pada BAB II Pasal 4 ayat 1 menyebutkan ADD gunakan untuk membiayai kegiatan bidang pembangunan desa, pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan pemerintah desa dan kemasyarakatan. Ayat 2 menyebutkan penyelenggaraan pemerintahan desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain untuk operasional dan tunjangan BPD, penghasilan

tetap bagi kepala desa dan perangkatnya, penyelenggaraan musyawarah desa, penyusunan peraturan desa, penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintahan desa (LPPD, LKPPD, IPPD), pemilihan kepala desa dan pengisian kepala desa.

2.6.6. Rumus Alokasi Dana Desa

$$ADD = 10\% \times \{(DAU - \text{Belanja Pegawai}) + \text{Dana Bagi hasil Pajak} + \text{Dana Bagi Hasil Sumber Daya Alam}\}$$

Pemerintah kabupaten/kota harus mengalokasikan dana dari APBDnya kepada desa. Pemerintah desa wajib mengelola keuangan desa secara transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin. Transparan artinya dikelola secara terbuka; akuntabel artinya dipertanggungjawabkan secara legal; dan partisipatif artinya melibatkan masyarakat dalam penyusunannya. Selain itu, harus ada pembukuan keuangan desa yang benar dan sesuai dengan kaidah sistem akuntansi keuangan pemerintahan.

Kepala Desa dalam hal ini sebagai ketua pelaksanaan pengelolaan dana desa, ini sebagai bentuk partisipasi kepala desa. Kepala desa dibantu dengan sekretaris desa dan perangkat desa lainnya. Semuanya saling membantu guna melaksanakan pengelolaan keuangan desa dan bertanggung jawab sepenuhnya.

Dalam pengukuran pengelolaan alokasi dana desa, 4 aspek yang menjadi ukuran yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan Laporan atau tanggung jawab.

2.7. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Performance* yang mempunyai makna bukan hanya hasil dari suatu kerja akan tetapi termasuk proses yang sudah

dilakukan dalam pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang dinilai secara keseluruhan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, contohnya sejauh mana pegawai bisa mencapai target atau sasaran yang sudah ditentukan dengan standar hasil kerja yang diharapkan (Rivai, 2006). Terdapat tiga alasan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai, yang pertama guna mendorong perilaku pegawai yang baik dan mengurangi dan/ menghilangkan kinerja dibawah standar. Yang kedua, untuk memuaskan rasa keingin tahuan pegawai mengenai seberapa baik kerja pegawai satu dengan pegawai lain. Yang ketiga, untuk memberikan dasar pengambilan keputusan yang kuat sehubungan dengan keberlanjutan karir seseorang. Menurut Timple (1992) terdapat faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi kinerja. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan secara langsung dengan sifat individu, contohnya bagaimana seorang individu tersebut mampu mengelola dan memanfaatkan potensi yang ada secara optimal. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan contohnya perilaku rekan kerja bawahan sampai pimpinan, fasilitas kerja dan juga iklim organisasi. Pihak-pihak yang biasanya melakukan penilaian kinerja terdiri dari : (1) Atasan Langsung, dikarenakan pihak ini adalah yang pertama kali memberikan pekerjaan dan paling mengerti kinerja dari pegawai. (2) Rekan Kerja, melakukan penilaian kinerja dengan cara mempertimbangkan tindakan dan dapat dijadikan sebagai penilai yang independen. (3) Evaluasi Diri, sebagai sarana untuk merangsang dan mengevaluasi kinerja karyawan dan atasannya. (4) Bawahan Lansung, memberikan informasi mengenai perilaku atasan atas dasar intensitas komunikasi yang tinggi. (5) Pendekatan secara menyeluruh, penilaiannya dilakukan oleh atasan, rekan kerja, bawahan dan pelanggan. Penilaian kinerja berdasarkan pada

isi pekerjaan yang dilakukan pegawai dan yang pegawai harapkan guna mencapai target-target dari pekerjaan itu. Isi pekerjaan itu sendiri merupakan dasar perumusan target atau sasaran yang ingin dicapai dari dikerjakannya suatu yang dapat dirumuskan sebagai standar kinerja dan yang target kualitas yang harus di selesaikan (Rivai, 2006).

Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukannya suatu strategi. Strategi organisasi biasanya dijabarkan dalam suatu program dan kegiatan sehingga organisasi tersebut akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Untuk menjamin bahwa kegiatan dan program tersebut sesuai dengan strategi dan dapat dilaksanakan maka diperlukannya sistem pengendalian manajemen (Halim dan Kusufi, 2012).

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja adalah suatu capaian hasil kerja, baik dari segi kualitasnya maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja dapat dilihat dari segi lingkungan birokrasi dan masyarakat yang menggunakan pelayanan (Mardiasmo, 2009). Menurut Mahsun (2006) kinerja ialah capaian pelaksanaan strategi, program dan kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang sudah tertuang dalam visi dan misi organisasi. Menurut Mardiasmo (2006) pemahaman mengenai kinerja instansi pemerintah dapat dilakukan dengan 2 pendekatan. Pertama dilihat dari perspektif birokrasi. Kedua dilihat dari persepektif kelompok yaitu dilihat dari sasaran organisasi dan pengguna jasa organisasi tersebut. Kinerja instansi pemerintah erat kaitannya dengan produktifitas, kualitas pelayanan, akuntabilitas, *responsibilities* dan *responsiveness*. Dengan demikian kinerja ialah capaian hasil kerja dalam melaksanakan strategi, program dan kebijakan demi mencapai tujuan organisasi yang sudah dipaparkan dalam visi dan misi.

2.8. Konsep "Value For Money" (VFM)

Mahmudi (2007) pengukuran kinerja merupakan suatu alat untuk menilai keberhasilan suatu organisasi dalam memberikan pelayanan yang murah dan berkualitas. Penilaian kinerja sebagai alat evaluasi kinerja karyawan sekarang dan masa lalu yang dilihat dari kontribusi karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Karyawan jika bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik, sering diartikan karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebaiknya jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak cukup keras mencoba maka karyawan tidak memiliki motivasi terhadap pekerjaannya. (Anton Panjaitan dan Bambang Jatmiko, 2014)

Pengukuran kinerja sektor publik dapat membantu manajer publik dalam menilai capaian strategi yang sudah ditetapkan. Pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akuntabilitas tidak hanya melihat dari segi uang itu sudah dibelanjakan, namun akuntabilitas dilihat dari uang itu dibelanjakan secara ekonomis, efisien dan efektif atau sering disebut sebagai konsep *value for money* (Halim dan Kusufi, 2012). Konsep *value for money* ini untuk mengukur ekonomis, efisien dan efektif kinerja program, kegiatan dan organisasi. Konsep VFM ini mengandung tentang penghargaan dengan nilai uang, maksudnya setiap nilai uang harus dihargai secara layak dan digunakan sebagaimana mestinya (Mahmudi, 2007). Konsep pengukuran VFM dapat dilihat dari segi ekonomis, efisien, dan efektif

2.8.1. Ekonomis

Mahmudi (2007) pengukuran ekonomi ialah perbandingan antara input sekunder (Bahan baku, personel, dan infrastruktur) dengan input primer (Kas). Dalam konteks organisasi sektor publik, pengukuran ekonomi dilihat dari besarnya anggaran yang dialokasikan untuk membiayai aktivitas tertentu. Ketika sumber daya yang dikeluarkan dibawah anggaran yang sudah dialokasikan maka terjadi penghematan, sedangkan ketika pengeluaran diatas anggaran maka terjadi pemborosan (Mardiasmo, 2006).

2.8.2. Efisien

Menurut Mardiasmo (2006) efisiensi dilihat dari perbandingan antara output dan input. jika output semakin besar dibandingkan dengan input maka tingkat efisiensi organisasi dapat dikatakan tinggi. Tingkat efisiensi bisa tercapai ketika produk dan hasil kerja bisa didapatkan dengan baik dengan biaya dan sumber daya serendah-rendahnya. Pengukuran efisiensi erat kaitannya dengan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk tercapainya output yang baik (Mahmudi, 2007).

2.8.3. Efektif

Pengukuran efektivitas dilihat dari tercapainya tujuan organisasi yang sudah dijabarkan dalam program, kegiatan dan kebijakan. pengukuran ini juga bisa dilihat dari *outcome* yang diperoleh masyarakat dan pemerintah ketika program, kegiatan dan kebijakan terrealisasi (Halim dan Kusufi, 2012).

2.9. Akuntabilitas & Tranparan

Tuntutan masyarakat mengenai kinerja pemerintah yang bebas dari praktik KKN telah mendorong pemerinah untuk menerapkan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dengan tujuan agar

penyelenggaraan dan pembangunan dapat berlangsung dengan baik dan tepat (Riantiarno dkk, 2011). Akuntabilitas kinerja pemerintah merupakan kewajiban seseorang/ badan hukum/ pimpinan dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya serta memberikan informasi manajemen kepada pihak yang berwenang dan berhak mendapatkan informasi tersebut yaitu publik atau masyarakat (Mahmud, 2014). Lembaga Administrasi Negara (2003) menyebutkan bahwa akuntabilitas kinerja pemerintah ialah suatu kewajiban setiap instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan atas ketercapaian tujuan organisasi. Berikut ciri-ciri pemerintah yang akuntabel menurut Sulistyorini dalam Sopanah (2005):

- a. Selalu memberikan informasi-informasi terkait penyelenggaraan pemerintahan.
- b. Ketepatan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan harapan masyarakat
- c. Melibatkan masyarakat dalam proses pembangunan pemerintah.
- d. Mampu bertanggungjawab atas kebijakan yang sudah dibuat.
- e. Pencapaian pemerintah dalam pelaksanaan program dan kegiatan dilihat dari adanya sarana dan prasaran publik yang tercipta.

Dalam UU Nomor 17 Tahun 2003 mengenai keuangan negara mengharuskan pemerintah untuk menerapkan prinsip akuntabilitas dan transparansi didalam pengelolaan keuangan. Transparansi ialah keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi dan kebijakan-kebijakan keuangan daerah kepada masyarakat dan DPRD (Mardiasmo, 2005). Menurut Krina (2003) prinsip transparansi memiliki dua aspek dalam mewujudkan pemerintah yang terbuka dalam informasi-informasi mengenai kebijakan yang diterapkan dalam pemerintahan, dua aspek tersebut ialah komunikasi publik terhadap masyarakat dan hak masyarakat untuk mengakses informasi dalam pemerintah. Kedua aspek tersebut sulit dijalankan jika manajemen pemerintahan masih

belum baik. Namun ketika manajemen pemerintahan sudah berjalan dengan baik maka dalam mewujudkan transparansi lebih mudah. Tujuan transparansi ialah membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dengan memberikan informasi yang akurat terutama berkaitan dengan masalah hukum, peraturan, dan ketercapaian dalam proses pemerintahan (Sedarmayanti, 2009). Dapat disimpulkan bahwa transparansi ialah keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan kebijakan, peraturan, dan hasil proses pemerintahan dengan mengedepankan komunikasi publik dan hak masyarakat demi terbangunnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

2.10. Penurunan Hipotesis

2.10.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pemerintah Desa

Sumber daya manusia adalah aset dari suatu organisasi yang memiliki peran sebagai penggerak utama organisasi tersebut. Pengelolaan SDM tidak hanya harus dilakukan secara optimal, namun juga secara *continue* tanpa mengabaikan hak-hak yang harus dipenuhi. Seperti contohnya, suatu organisasi harus mengupayakan peningkatan kompetensi dari SDM yang dimiliki seiring dengan perkembangan era globalisasi, menurut Suryo, Bambang, dan Wahyu (2015), berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tersebut, beberapa ahli menyebutkan ada beberapa komponen yang terkait dengan kompetensi (*knowledge skill attitude*). Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang berguna untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang. Pelatihan diharapkan bisa membantu pegawai dalam memahami suatu penerapan praktis berikut juga penerapannya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Hal tersebut juga harus diterapkan dalam Pemerintahan Desa. Sejalan dengan teori *Good Governance* yang mana pemerintah harus menerapkan aspek-aspek

fungsionalnya secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan nasional. Tujuan dari mengadakan pelatihan untuk mendapatkan aparatur desa yang memiliki sikap, ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan yang baik untuk melaksanakan tugas jabatan pekerjaan masing-masing. Sehingga, apabila produktifitas kerja dari aparatur tinggi maka kinerja yang akan dihasilkan akan semakin baik.

Seseorang memiliki pengetahuan yang dikategorikan dalam 2 jenis yaitu pengetahuan yang disadari dan yang tidak disadari. Pengetahuan itu sendiri berkaitan dengan situasi yang dapat diperoleh dengan cara pendidikan dan/atau pelatihan dalam melaksanakan tugas. Sebelumnya sudah terdapat penelitian-penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian Agusta (2013) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai berpengaruh positif terhadap kinerja, dijelaskan bahwa pelatihan memang memakan waktu dan biaya, akan tetapi untuk mendapatkan kualitas pegawai yang lebih baik hal itu harus terus dilakukan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan dengan Sitorus (2009), Khairul (2008) dan Khan (2011). Namun juga terdapat penelitian yang berbeda dari penelitian diatas, diantaranya penelitian Yulianti (2009) yang menyatakan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan dasar tersebut, maka dapat dituliskan hipotesis sebagai berikut

H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintahan Desa

2.10.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pemerintahan Desa

Menurut Hasibuan (2011) Motivasi merupakan suatu hal dalam diri seseorang yang dapat memberikan daya penggerak dan menciptakan kemauan seseorang dalam bekerja sehingga seseorang tersebut mau bekerja lebih efektif, bekerjasama dan terintegrasikan dengan segala upaya untuk mencapai kepuasannya sendiri. Motivasi memiliki 3 komponen utama menurut Siagian (1995), yang pertama, kebutuhan yang timbul

dari dalam diri seseorang pada saat orang tersebut merasakan adanya kekurangan baik dalam dirinya sendiri maupun lingkungan sekitar. Yang kedua, adanya dorongan untuk memenuhi kekurangan tersebut dengan melakukan tindakan tertentu. Dan yang terakhir, tujuan untuk menghilangkan dan mengurangi baik kebutuhan ataupun dorongan sehingga mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang. Teori *stewardship* menjelaskan bahwa manajemen harus termotivasi dengan kepentingan organisasi sebagai tujuan utamanya. Secara psikologis, apabila seorang pekerja dipengaruhi oleh dorongan maka pekerja tersebut mampu bekerja lebih produktif dan penuh tanggung jawab. Alasan mengapa dorongan mampu mempengaruhi kinerja karena pekerja harus mendapatkan dorongan untuk bekerjasama dalam suatu organisasi untuk mendapatkan kinerja yang diinginkan. Mengingat dalam suatu organisasi terdiri dari beberapa pekerja yang mana mereka mempunyai kepentingan masing-masing namun harus berusaha untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Alasan berikutnya, pegawai harus didorong untuk melakukan pekerjaan dan upaya-upaya sesuai dengan tuntutan kerja. Sehingga apabila segala usaha sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka tujuan organisasi tersebut lebih cepat tercapai. Alasan terakhir, motivasi pegawai adalah aspek yang penting untuk dilakukan dalam mengembangkan dan memelihara pekerja dalam organisasi. Menurut Sitorus (2009), Sujana (2012) dan Suwardi (2011), motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dijelaskan semakin tinggi dorongan seseorang untuk berkinerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai, begitupun sebaliknya. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Suprayitno (2008) yang menyatakan bahwa Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan dasar tersebut, maka dapat dituliskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintahan Desa

2.10.3. Pengaruh Alokasi Dana Desa (ADD) terhadap Kinerja Pemerintahan Desa

ADD adalah bagian dari anggaran pendapatan dan belanja Negara yang diserahkan kepada daerah sebagai APBD. Dengan demikian, pengelolaan ADD tidak bisa terlepas dari sistem pengelolaan keuangan Negara. Pengelolaan ADD akan mencerminkan komitmen dari pemerintah Desa untuk melaksanakan pemerintahan yang ditujukan untuk kepentingan public bukan kepentingan pribadi (Fitri, 2015). Pembangunan desa, seperti yang kita ketahui, selama ini masih bergantung dari pendapatan asli daerah dan swadaya mesyarakat yang mana jumlah dan sifatnya tidak pasti. Untuk menjunjang dan mendorong pembangunan desa, desa diberikan kewenangan dan keleluasaan dalam melaksanakan pemerintahannya dengan memanfaatkan ADD. . Setiap usaha untuk melakukan pembangunan di desa yang harus diikutsertakan tidak hanya pemerintah desa, akan tetap juga pemerintahan kota/kabupaten dan atau pihak ketiga. Hal ini penting karena berkaitan dengan seberapa banyak alokasi pembiayaan yang akan diberikan untuk pelaksanaan pembangunan. Proses pembangunan harus disertai dengan adanya pembiayaan sarana prasarana yang ditambah dengan potensi sumberdaya manusia (Rianto, 2015). Negara akan tetap melakukan memenuhi kewajibannya untuk memberikan fasilitas kepada daerah-daerahnya untuk berkembang. Selain itu, daerah tersebut juga sudah diberikan kewenangan untuk menyelenggarakan pembangunan dengan menggali potensi sumber keuangan yang ada diwilayahnya sepanjang bersifat legal dan diterima masyarakat luas. Seperti tahun-tahun sebelumnya, dalam penyelenggaraan pembangunan oleh pemerintah desa selalu muncul

persoalan-persoalan. Dalam pengelolaan ADD terdapat 4 indikator utama, yaitu : Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pertanggungjawaban. Apabila suatu desa menyelenggarakan pembangunan berdasarkan 4 indikator tersebut, maka diharapkan apa yang dihasilkan nantinya akan efektif, efisien, dan tepat sasaran. Seperti tahun-tahun sebelumnya, dalam penyelenggaraan pembangunan oleh pemerintah desa selalu muncul persoalan-persoalan. Kaitannya dengan ADD, menurut Pradita (2015), pengelolaan ADD masih belum maksimal dikarenakan masih minimnya sumber daya manusia. Hal ini tentunya mengakibatkan keterlambatan proses pelaporannya. Tidak hanya itu, kendala yang dapat memperlambat proses pengelolaan ADD adalah mulai dari kurangnya pengetahuan, minimnya sarana dan prasarana, belum dilakukannya evaluasi dan monitoring secara berkelanjutan (Subroto, 2009). Terjadinya permasalahan di desa tersebut menyebabkan pengelolaan ADD yang kurang baik. Tentunya apabila pemerintah desa dapat meminimalisir persoalan yang ada, maka pengelolaan ADD dapat ditingkatkan dengan lebih baik, efektif, dan efisien bagi pembangunan desa itu sendiri (Fajri dan Setyowati, 2015). Sejalan dengan proses pengelolaan ADD yang baik, maka kinerja pemerintahan desa juga akan baik. Sehingga pada saat kinerja pemerintahan desa baik, maka masyarakat akan puas atas pembangunan dan juga upaya-upaya yang dilakukan pemerintah desa untuk mensejahterakan masyarakatnya. Dari penjelasan diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H3 : Pengelolaan ADD berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan desa.

BAB III

Keuangan desa di Wonosobo

3.1. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa sampel Kantor Desa yang ada di Kecamatan Mojotengah, Kabupaten Wonosobo. Berdasarkan metode *random sampling* yang telah ditetapkan di bab III, maka diperoleh sampel sebanyak 6 kantor desa.

Tabel 3.1. Prosedur Pemilihan Sampel Kantor Desa Daerah dan Umum di Mojotengah

No.	Kriteria Sampel	Jumlah
1	Kantor Desa yang ada di Kecamatan Mojotengah	16
2	Total Kantor Desa yang dijadikan tempat penyebaran Kuesioner	9
3	Jumlah data sampel yang diolah	46

Sumber : **Data primer diolah oleh peneliti** dengan SPSS 21.0

Dari 9 Kantor Desa yang dipilih untuk menjadi tempat penyebaran kuesioner, masing-masing Kantor Desa diambil 3-6 responden untuk mengisi kuesioner yang dikirim. Peneliti menyebarkan 63 kuesioner dan hanya kembali 46 yang dapat dijadikan data untuk diolah.

Tabel 3.2 Penyebaran Kuesioner

No.	Nama Kantor Desa	Kuesioner disebar	Kuesioner kembali	Kuesioner digunakan
1	Kantor Desa Krasak	7	5	5
2	Kantor Desa Slukatan	7	5	5
3	Kantor Desa Blederan	7	7	7
4	Kantor Desa Sojopuro	7	5	5
5	Kantor Desa Keseneng	7	5	5
6	Kantor Desa Gunturmadu	7	6	6
7	Kantor Desa Deroduwur	7	5	5
8	Kantor Desa Derongisor	7	4	4
9	Kantor Desa Mojosari	7	4	4
Total				46

Sumber : data primer yang diolah oleh peneliti

Sehingga peneliti berhasil mendapatkan data dengan jumlah 46 responden, masing-masing Kantor Desa 7 responden dengan kriteria yang sudah ditentukan.

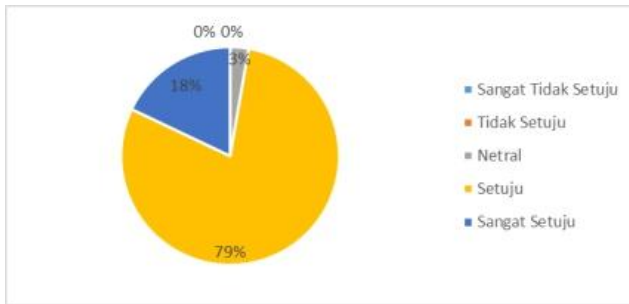
Tabel 3.3 Data Responden

Jenis Kelamin	Laki-laki	34
	Perempuan	12
Total		46
Pendidikan	D3	2
	S1	3
	S2	0
	Lainnya	41
Total		46

3.2. Uji Kualitas Instrumen dan Data

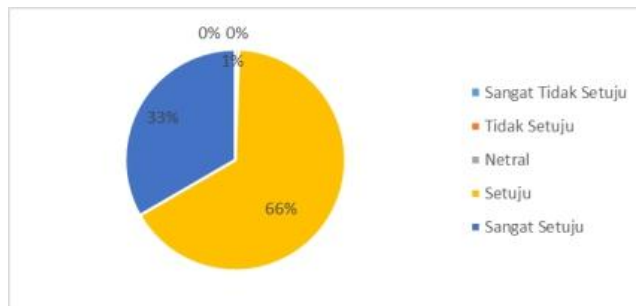
3.2.1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penyebaran kuesioner, peneliti memberikan grafik jawaban yang diberikan oleh responden terhadap beberapa pertanyaan yang ada di kuesioner



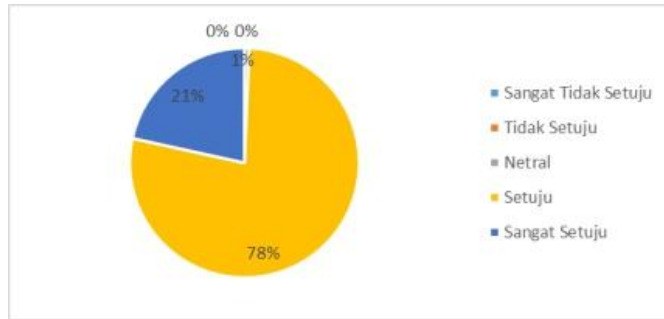
Gambar 3.1 Presentase Jawaban Responden Tentang Pelatihan

Gambar 3.1 menunjukkan presentase jawaban yang diberikan oleh responden mengenai variabel pelatihan. Dalam 4 pertanyaan mengenai variabel pelatihan, dari 46 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18%, setuju sebesar 79%, netral sebesar 3% serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0% (tidak ada).



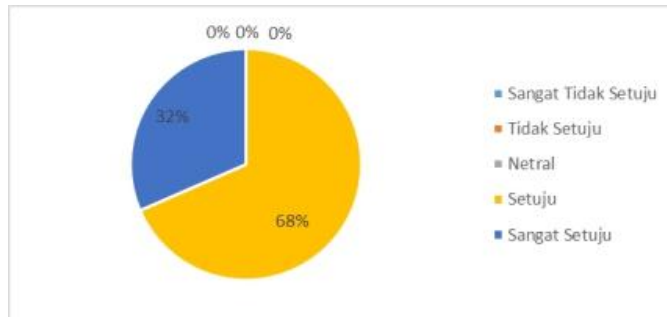
Gambar 3.2 Presentase Jawaban Responden Tentang Motivasi

Gambar 3.2 menunjukkan presentase jawaban yang diberikan oleh responden mengenai variabel motivasi. Dalam 4 pertanyaan mengenai variabel motivasi, dari 46 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 33%, setuju sebesar 66%, netral sebesar 1% serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0% (tidak ada)



Gambar 3.3 Presentase Jawaban Responden Tentang Pengelolaan ADD

Gambar 3.3 menunjukkan presentase jawaban yang diberikan oleh responden mengenai variabel pengelolaan ADD. Dalam 4 pertanyaan mengenai variabel pengelolaan ADD, dari 46 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21%, setuju sebesar 78%, netral sebesar 1% serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0% (tidak ada)



Gambar 3.4 Presentase Jawaban Responden Tentang Kinerja

Gambar 3.4 menunjukkan presentase jawaban yang diberikan oleh responden mengenai variabel kinerja. Dalam 4 pertanyaan mengenai variabel kinerja, dari 46 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 32%, setuju sebesar 68%, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0% (tidak ada)

Statistik deskriptif akan menyajikan nilai-nilai dari seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian mulai dari jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, nilai *mean* dan *standar deviation* atau simpangan baku.

Tabel 3.4 Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (P)	46	15	20	16,61	0,954
Motivasi (M)	46	15	20	17,37	1,271
Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD)	46	15	20	17,20	1,003
Kinerja (K)	46	24	30	25,87	1,258
Valid N (listwise)	46				

Sumber : Output SPSS 21.0

Berdasarkan Tabel 3.4 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 46 sampel data yang digunakan dalam penelitian dimana data tersebut diambil melalui penyebaran kuesioner di 9 Kantor Desa Kecamatan Mojotengah Kabupaten Wonosobo yang sudah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Total seluruh pertanyaan dalam kuesioner adalah 18 pertanyaan dengan rincian 4 pertanyaan untuk variabel Pelatihan (P), 4 untuk variabel Motivasi (M), 4 untuk variabel Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD), dan 6 untuk variabel Kinerja.

Berdasarkan tabel 3.4 diketahui bahwa untuk variabel dependen yaitu Kinerja menunjukkan angka rata-rata 25,87. Variabel dependen

pada penelitian ini juga memiliki nilai minimum 24 dan maksimum 30. Standard deviasi untuk variabel dependen penelitian ini adalah 1,258 yang menunjukkan ukuran penyebaran dari rata-ratanya yaitu 25,87.

Variabel independen (bebas) Pelatihan pada tabel memiliki nilai minimum 15 dan maksimum 20. Memiliki rata-rata 16,61, sedangkan untuk variasi data, nilai varian dalam tabel untuk variabel (P) menunjukkan angka 0,954.

Variabel independen (bebas) Motivasi (M) pada tabel memiliki nilai min sebesar 15 dan max sebesar 20. Memiliki nilai mean sebesar 17,37 dan ukuran penyebaran dari rata-rata yaitu standard deviasi 1,271.

Variabel independen (bebas) Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) pada tabel memiliki nilai min sebesar 15 dan nilai max sebesar 20. Nilai mean sebesar 17,20 dan ukuran penyebaran dari rata-rata yaitu standard deviasi 1,003.

3.3. Pengujian Instrumen Penelitian

3.3.1. Uji Validitas

Menurut Wiyono (2011) validitas menunjukkan tingkat seberapa besar butir-butir pertanyaan atau instrumen mewakili konsep yang diukur. Uji validitas dapat dilihat dengan nilai total *Bivariate Correlation Pearson* r_{hitung} lebih besar daripada r tabel. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan jumlah data responden (n) = 46 responden, r tabel 0,291 dan dengan taraf signifikansi 0,05. Pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0 for *Windows*.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel		r hitung	r table	Ket
1	Pelatihan (P)	P1	0.798	0.291	Valid
		P2	0.536	0.291	Valid
		P3	0.663	0.291	Valid
		P4	0.752	0.291	Valid
2	Motivasi (M)	M1	0.745	0.291	Valid
		M2	0.820	0.291	Valid
		M3	0.615	0.291	Valid
		M4	0.582	0.291	Valid
3	Pengelolaan ADD (ADD)	ADD1	0.727	0.291	Valid
		ADD2	0.639	0.291	valid
		ADD3	0.822	0.291	Valid
		ADD4	0.526	0.291	Valid
4	Kinerja (Y)	K1	0.590	0.291	Valid
		K2	0.488	0.291	Valid
		K3	0.680	0.291	Valid
		K4	0.641	0.291	Valid
		K5	0.682	0.291	Valid
		K6	0.514	0.291	Valid

Sumber : Sumber data Primer diolah oleh Peneliti dengan Output SPSS 21.0

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel Pelatihan, Motivasi, Pengelolaan ADD dan Kinerja mempunyai hasil r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada ke 4 (empat) variabel tersebut valid atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabel atau tidaknya sebuah indikator dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dimana harus mempunyai $> 0,6$ agar dapat dikatakan reliabel. Setelah uji validitas dan data dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. *Cronbach's Alpha* menunjukkan ukuran keandalan yang nilainya harus berkisar dari 0 sampai 1 (Hair *et al.*, 2010).

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Pelatihan (P)	0,604	Cukup Reliabel
Motivasi (M)	0,612	Cukup Reliabel
Pengelolaan ADD	0,613	Cukup Reliabel
Kinerja (K)	0,616	Cukup Reliabel

Sumber : Sumber Data Primer diolah oleh peneliti dengan Output SPSS 21.0

Pada item total statistipis menunjukkan nilai Cronbach's variabel Pelatihan (0.604); Motivasi (0.612); Pengelolaan Alokasi Dana Desa (0.613) dan Kinerja (0,616) > 0.6 maka data dikatakan andal atau reliabel.

3.4. Uji Hipotesis dan Analisis Data

3.4.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji sebuah data berdistribusi secara normal atau tidak. Hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas

One Kolmogorof-Smirnov	Nilai Sig	Keterangan
Unstandardized Residual	0,541	Data Normal

Sumber : Data Primer diolah Peneliti dengan Output SPSS 21.0

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar 0,541 > 0.05, sehinga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan guna mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel-variabel independen dalm model regresi.

Caranya dengan melihat dan membandingkan nilai VIF dan tolerance Value. Apabila nilai dari VIF lebih < 10 dan tolerance value $> 0,1$ maka dapat dikatakan peneliti ini tidak terjadi probelm multikolonieritas (Latan, 2013).

Tabel 3.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan (P)	0,620	1,613	Tidak mengalami multikolinieritas
Motivasi (M)	0,750	1,334	Tidak mengalami multikolinieritas
Pengelolaan ADD	0,519	1,925	Tidak mengalami multikolinieritas

Sumber : Output SPSS 21.0

Berdasarkan Tabel 3.8 diatas, tolerance value variabel independen (bebas) Pelatihan(P) = 0.620, Motivasi(M) = 0.750, dan Pengelolaan Alokasi Dana Desa(ADD) = 0.519. Dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai tolerance variabel independen (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini adalah > 0.1 sehingga data tidak terkena multikolinieritas. Untuk nilai VIF, variabel Pelatihan(P) = 1.613, Motivasi(M) = 1.334, dan Pengelolaan Alokasi Dana Desa(ADD) = 1.925. dengan terpenuhinya semua syarat maka dapat disimpulkan peneliti ini tidak terkena multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik yang mempunyai tujuan untuk melihat apakah data yang akan diuji regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila data yang digunakan dalam uji regresi memiliki kesamaan atau *variance* maka data tersebut terkena heteroskedastisitas. Deteksi terhadap terjadinya heteroskedastisitas

dapat dilihat melalui uji *Glejser* (Handayani, 2013). Uji *Glejser* untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.9 Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Pelatihan (P)	0,928	Tidak mengalami heteroskedastisitas
Motivasi (M)	0,448	Tidak mengalami heteroskedastisitas
Pengelolaan ADD	0,389	Tidak mengalami heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer oleh Peneliti dengan Output SPSS 21.0

Apabila nilai signifikansi variabel independen dari hasil uji *Glejser* lebih dari signifikansi $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas dan sebaliknya. Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, nilai sig ketiga variabel independen pada penelitian ini adalah > 0.05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terkena heteroskedastisitas.

3.5. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

3.5.1. Uji T

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis pada uji T ini adalah apabila nilai sig $> 0,05$ maka hipotesis akan ditolak, yang artinya bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya. Sebaliknya, apabila nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis akan diterima dan artinya bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya.

Tabel 3.10 Uji T

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig	Keterangan
Konstanta	7,404	2,827	0,007	

Pealatihan (P)	0,357	2,053	0,046	Signifikan
Motivasi (M)	0,252	2,122	0,040	Signifikan
Pengelolaan ADD	0,475	2,633	0,012	Signifikan

Sumber : Data Primer di olah oleh Peneliti dengan Output SPSS 21.0

Berdasarkan pengujian Tabel 3.10 dapat dirumuskan model regresi sebagai berikut :

$$K = 7.404 + 0.357 P + 0.252 M + 0.475 ADD + e$$

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hasil uji T Tabel 3.10 menunjukkan variabel Pelatihan (P) mempunyai nilai sig 0.046 < alpha 0.05 dan arah koefisien regresi positif 0.357 yang artinya variabel Pelatihan (P) berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintahan Desa. Dengan demikian hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintahan Desa dinyatakan **diterima**.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hasil uji T Tabel 3.10 menunjukkan variabel Motivasi (M) mempunyai nilai sig 0.040 < alpha 0.05 dan arah koefisien regresi positif 0.252 yang artinya variabel Motivasi (M) berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintahan Desa. Dengan demikian hipotesis pertama (H₂) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintahan Desa dinyatakan **diterima**.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hasil uji T Tabel 3.10 menunjukkan variabel Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) mempunyai nilai sig 0.012 < alpha 0.05 dan arah koefisien regresi positif 0.475 yang artinya variabel Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintahan Desa. Dengan demikian hipotesis pertama (H₃) yang menyatakan bahwa

Pengelolaan Alokasi Dana Desa berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintahan Desa dinyatakan **diterima**.

Tabel 3.11 Ringkasan Seluruh Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintahan Desa	Diterima
H2	Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintahan Desa	Diterima
H3	Pengelolaan Alokasi Dana Desa berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintahan Desa	Diterima

3.5.2. Uji F

Uji F merupakan pengujian atas seluruh variabel independen dalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk melihat apakah seluruh variabel independen dapat mempengaruhi variabel independennya secara simultan atau tidak. Uji F ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level pada tabel ANOVA 0,05 ($\alpha=5$). Kriteria dalam uji F ini, apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis akan diterima, itu berarti keempat variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel independennya dan sebaliknya, apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis akan ditolak secara simultan keempat variabel ini berpengaruh terhadap variabel dependennya.

Tabel 3.12 ANOVA(b)

Model	F	Sig.
Regression	16,992	0,000

Sumber : Data primer diolah oleh Peneliti dengan Output SPSS 21.0

Berdasarkan dari hasil uji F pada Tabel 3.12 diperoleh F hitung sebesar 16,992 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig F hitung $<$

5%(0,000 < 0,05), maka H_a diterima, atau dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (P), Motivasi (M) dan Pengelolaan ADD (ADD) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (K).

3.5.3. Uji R Square

Menjelaskan seberapa besar variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen. Semakin nilai tinggi *R square* (R^2) atau koefisien determinasi maka kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel independennya semakin tinggi.:

Tabel 3.13 Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,740	0,548	0,516

Sumber : Output SPSS 21.0

Pada tabel diatas menunjukkan *R Square* 0.516 yang artinya variabel independent dapat menjelaskan variabel dependennya sebesar 51.6%, sedangkan 48.4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

3.6. Pembahasan

3.6.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pemerintahan Desa

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis, didapatkan nilai dari hubungan langsung antara pelatihan terhadap kinerja sig sebesar 0,046 dan T sebesar 2,053. Diterima tidaknya sebuah hipotesis apabila nilai signya lebih kecil dari 0,05 dan nilai T lebih kecil dari 10. Semua kriteria sudah memenuhi syarat tersebut, sehingga hipotesis dapat diterima. Artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintahan desa.

Pelatihan merupakan salah satu hal penting dalam sebuah organisasi, baik swasta maupun pemerintah. Pelatihan sangat di butuhkan guna memperkuat sebuah organisasi, membentuk karakter

serta memberikan pengalaman yang berguna. Pemerintah Desa dalam hal ini aparat, sangat membutuhkan pelatihan yang baik, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Simamora (2006) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah segala proses sistematis yang mengubah perilaku individu ke suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional. Dalam pelatihan, seorang individu dapat memperoleh dan mempelajari sikap dan perilaku, kemampuan, pengetahuan, keahlian yang spesifik kaitan dengan pekerjaannya. Pada umumnya pelatihan akan fokus untuk menyediakan keahlian-keahlian khusus yang dapat membantu meningkatkan kinerja dan mengevaluasi kinerja mereka sendiri (Ningrum, 2013).

Saat ini aparat desa yang ada masih sangat minim baik dari sisi kuantitas maupun pengetahuan. Karena sebagian besar aparat desa tingkat pendidikan akhirnya hanya mengampu pendidikan sampai jenjang SMA sehingga pelatihan sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas mereka sebagai aparat desa.

Dalam mengadakan pelatihan pemilihan metode pelatihan sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan itu sendiri. Metode pelatihan harus didasarkan pada kebutuhan kerja. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menentukan metode pelatihan diantaranya biaya, waktu, jumlah peserta, latar belakang peserta, tingkat pendidikan dan lain-lain. Sehingga apabila pemilihan metode sudah dilakukan secara tepat maka diharapkan diadakannya pelatihan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja (Triasmoko, 2014).

Dengan kuantitas dan kualitas dari pelatihan yang semakin baik, aparat desa akan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan sehingga masyarakat akan merasakan dampak dari pelatihan yang dilakukan oleh aparat desa pada Pemerintah Desa di Kecamatan Mojotengah.

Sebaliknya apabila pelatihan yang buruk akan memberikan dampak negatif bagi sehingga menurunkan kualitas kinerja aparat di pemerintah desa

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sitorus (2009), Lubis (2008) dan Agusta (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh kepada kinerja seseorang.

3.6.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pemerintahan Desa

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis, didapatkan nilai dari hubungan langsung antara motivasi terhadap kinerja sig sebesar 0,040 dan T sebesar 2,122. Diterima tidaknya sebuah hipotesis apabila nilai signya < dari 0,05 dan nilai T < dari 10. Semua kriteria sudah memenuhi syarat tersebut, sehingga hipotesis dapat diterima. Artinya motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pemerintahan desa.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk bertindak dengan caranya masing-masing untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila dorongan dari dalam diri seseorang itu tinggi, maka dia akan melakukan upaya yang lebih sehingga kinerja yang dicapai juga akan tinggi. Pada saat seseorang ingin memenuhi kebutuhannya akan materi, maka individu tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhannya. Itu memberikan gambaran bahwa Aparat Desa yang memiliki motivasi yang kuat maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula, sehingga motivasi merupakan hal yang perlu dibangkitkan dalam pemenuhan tujuan Pemerintahan Desa.

Motivasi kerja seorang individu dapat mengalami penurunan sebagai akibat dari upaya pemenuhan kebutuhan yang terus menerus memenuhi hambatan. Alasan berkurangnya motivasi seorang juga dapat diakibatkan oleh ketidakserasian antara seorang individu dengan faktor eksternal lainnya. Peran pemimpin dalam hal ini harus mengupayakan terbentuknya keharmonisan lingkungan kerja baik

diantara pegawai maupun dengan masyarakat sekitar (Djamiludin, 2009).

Dalam kenyataan di lapangan Aparat Desa di Pemerintah Desa Kecamatan Mojotengah Kabupaten Wonosobo mempunyai kemampuan untuk bekerja yang cukup baik dikarenakan mereka mempunyai motivasi agar daerahnya tidak kalah dengan daerah lain. Dengan motivasi tersebut mereka Aparat Desa berkeinginan untuk berkembang dengan tanpa rasamalu minta saran pada teman, semangat belajar yang cukup dan adanya perhatian dan bimbingan dari atasan.

Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Suprayietno (2008) akan tetapi sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Sujana (2012), Suwardi (2011) dan Sitorus (2009) bahwa Motivasi seseorang berpengaruh terhadap Kinerja individu itu juga.

3.6.3. Pengaruh Pengelolaan Alokasi Dana Desa terhadap Kinerja Pemerintahan Desa

Berdasarkan hasil penelitian pada uji T, pengelolaan ADD mempengaruhi kinerja, karena menurut tabel uji T, sig variabel pengelolaan ADD adalah $0.012 > \alpha 0.05$ serta nilai T kurang dari 10 sebesar 2,633. Itu artinya bahwa hasil penelitian ini menerima H3 yang berbunyi pengelolaan ADD berpengaruh terhadap kinerja Pemerintahan Desa.

Kinerja yang diharapkan dari pemerintah desa adalah terciptaya kesejahteraan masyarakat desa itu sendiri. Kesesuaian pengelolaan ADD dengan standar pengelolaan yang ada merupakan salah satu cara atau upaya untuk mencapai kinerja pemerintahan desa yang diharapkan.

Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) merupakan langkah manajemen dalam mengatur sebuah bantuan dana yang diterima oleh Pemerintah Desa, pengelolaan ini bedasarkan beberapa item, yaitu

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan proses tanggung jawab.

Penggunaan ADD salah satunya diperuntukan dalam rangka pemberdayaan masyarakat. Tujuan dari pemberdayaan masyarakat adalah untuk mendorong perkembangan manusiawi yang otentik dan juga intergral dari masyarakat yang miskin, lemah, marjinal dan memberdayakan kelompok-kelompok tersebut secara sosial ekonomi (Sumaryadi, 2005). Dengan adanya pemberdayaan masyarakat diharapkan masyarakat lebih mandiri dan dapat memenuhi kebutuhan mereka namun juga sanggup untuk berperan dalam pengembangan masyarakat itu sendiri.

Diharapkan dengan pengelolaan ADD yang tepat dapat menurunkan tingkat kemiskinan, meningkatkan tingkat pendidikan dan pendapatan asli desa serta meningkatkan keswadayaan masyarakat desa. Apabila pengelolaan ADD dapat dilakukan secara maksimal dan sudah melibatkan masyarakat, kesejahteraan masyarakat akan lebih mudah dicapai serta dapat dipertanggungjawabkan (Suwondo, 2013).

Menurut Fajri (2015) komunikasi dan swadaya masyarakat sangat penting dalam mendorong terciptanya pengelolaan ADD secara terbuka. Terdapat beberapa faktor penghambat dalam pengelolaan ADD antara lain kemampuan sumberdaya aparatur dan kurang disiplinnya penerima ADD dalam proses pelaporan. Kedua faktor tersebut harus dijadikan bahan pertimbangan oleh pemerintah desa agar pengelolaan ADD sejalan dengan kinerja yang diharapkan.

BAB IV

Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai Pelatihan, Motivasi dan Pengelolaan Alokasi Dana Desa terhadap Kinerja Pemerintahan Desa di Kecamatan Mojotengah Kabupaten Wonosobo. Objek penelitian ini adalah Kantor Desa yang ada didalam wilayah Kecamatan Mojotengah Kabupaten Wonosobo. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *slovin sampling*, dengan memperoleh hasil 46 responden dari 9 kantor desa. Mendasarkan hasil penelitian dan perumusan masalah peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut : (1). Ada pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pemerintahan desa.; (2). Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pemerintahan desa; (3). Ada pengaruh Pengelolaan alokasi dana desa terhadap kinerja pemerintahan desa.

Daftar Pustaka

- Abdullah, S Dan Halim, A. 2006. Studi Atas Belanja Modal Pada Anggaran Pemerintah Daerah Dalam Hubungannya Dengan Belanja Pemeliharaan Dan Sumber Pendapatan. *Jurnal Akuntansi Pemerintahan*. Vol 2 No. 2, 17-32.
- Abdullah, Syukriy Dan J.A. Asmara. 2006. Perilaku Oportunistik Legislatif Dalam Penganggaran Daerah; Bukti Empiris Atas Aplikasi Agency Theory Di Sektor Publik. *Simposium Nasional Akuntansi Padang, 23-26 Agustus 2006*.
- Afryansyah, Rahmat Dian. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Informasi Akuntansi Diinternet Oleh Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Diponegoro*.
- Agusta, Leonando., 2013, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, *Jurnal Agora*, Vol.1, No.3, Univesitas Kristen Petra.
- Aji Supriono. 2005. Pengantar Teknologi Informasi. Semarang : Salemba Infotik
- Akbar, B. 2012. Akuntabilitas Publik Dan Peran Akuntansi Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah. Artikel *Forddoundation*. Publik *Interest Reasearch And Advocacy Center*. Hal 1-2.
- Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 93.

- Anton Panjaitan, dan Bambang Jatmiko. 2014. Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 5, No 1. hlm 1-18.
- Anwar, M. dan Jatmiko, B., 2014, Kontribusi Dan Peran Pengelolaan Keuangan Desa Untuk Mewujudkan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa Yang Transparan Dan Akuntabel, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ardhiarisca, Oryza. 2012. Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Jember). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember, Jember.
- Aritonang, Lerbin R., 2006, Kepuasan Pelanggan, Pengukuran dan Penganalisisan dengan SPSS. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Asrida. 2012. Pengaruh Penerapan Prinsip Akuntabilitas Dan Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Penyusunan Anggaran Pada Pemerintah Kaupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*. Volume 1 Nomor 1.
- Auditya, Husaini, Lismawati. 2013. Analisis Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnali Fairness* Volume 3. Nomor 1.
- Azwar, Saifuddin. 2013. "Reliabilitas dan Validitas Edisi 4". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- BPKP. 2003. Diskusi Tentang Akuntabilitas, [Www.Bpkp.Go.Id](http://www.bpkp.go.id).
- Chintya I. 2015. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Untern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dikota Solok. Artikel Akuntansi Fakultas Ekonomi UNP.
- Desmiyawati. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keandalan Dan Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Daerah Riau). Universitas Riau.
- Djamaludin, Musa, 2009, Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur, Surabaya.
- Donaldson, L., & Davis, J. H., 1991, Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns, *Australian Journal of Management*, 16: 49-64.
- Donaldson, Lex and James H. Davis. 1991. *Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns*. *Australian Journal of Management*, 16(1):49-65
- Fajri, Rahmi dan Setyowati, Endah., 2015, Akuntabilitas Pemerintah Desa Pada Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD), *Jurnal Administrasi Publik (JAP) Vol. 3, No. 7*, Universitas Brawijaya, Malang.

- Garini, Nadia. 2011. Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Dikota Bandung. Skripsi. Bandung. FE UNIKOM.
- Garnita, Nita. 2008. Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Studi Kasus Pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik. Skripsi. Bandung. FE Univ. Widyatama.
- Ghozali Imam, Werimon, Simson, & M.Nasir, 2007. Pengaruh Partisipasi Masyarakat dan Transparansi Kebijakan Publik Terhadap Hubungan Antara Pengetahuan Dewan Tentang Anggaran Dengan Pengawasan Keuangan Daerah (APBD). Makalah disajikan pada Simposium Nasional Akuntansi X Makassar. Hal 21-23.
- Gomes, F. Cardoso., (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, Andi, Yogyakarta.
- Gregorius, Chandra., 2006, Manajemen Pelayanan Jasa, Andi, Yogyakarta.
- Halim A. & Kusufi S. 2012. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta.
- Hardyanto P. 2013. Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Pengelolaan Anggaran Di Universitas Bina Nusantara. Skripsi. Fe Universitas Bina Nusantara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

<http://bappeda.kulonprogokab.go.id/index.php?pilih=news&mod=yes&aksi=lihat&id=135>. Diakses pada Jum`at, 18 November 2016 09:57:47

<http://jateng.metrotvnews.com/read/2016/01/25/474312/akuntabilitas-pemerintah-di-provinsi-diy-dianggap-membaik> diakses pada Senin, 25 Januari 2016 Jam 13:47 WIB

<https://www.menpan.go.id/berita-terkini/4170-rapor-akuntabilitas-kinerja-k-l-dan-provinsi-meningkat> diakses pada 15 desember 2015

Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Ismiarti. 2012. Analisis Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pemerintah. Tesis. Bengkulu. Program Magister Akuntansi FE Unib.

Jatmiko Bambang & Kumara F. 2015. Key Succes Factors For Web-Based Financial Statements Disclosure To Create Local Government Transparance In Indonesia (Empirical Study On Local Government In Indonesia).. Australian Jurnal Of Basic And Applied Sciences. Di Upload di AENSI. Agustus 2015.halaman 663-669.

Jatmiko, Bambang & Lestiawan Handi Yuniar. 2016. Good Governace Government and the Effect on Local Government Performance (Survey on Gunung Kidul) District Government of Indonesia. *IJABER*, Vol. 14, No. 14. hlm 981-997.

- Khairul, Muluk., 2008, Knowledge Management, Bayumedia Publishing, Malang.
- Khan et al., 2011, Job involvement as predictor of employee commitment: Evidence from Pakistan”,*International Journal of Business and Management* Vol. 6 No. 4.
- Krina P, Loina Lalolo. 2003. Indikator dan Alat Ukur Akuntabilitas, Transparansi, dan Partisipasi. Jakarta
- Krina P. Loina lalolo. 2003. Indikator Dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi, Dan Partisipasi. Jakarta: Sekertariat *Good Public Governance Bappenas*.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi., 2012, Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Lembaga Adminstrasi Negara. 2003. Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Lendo, Ranny., 2015, Kinerja Aparat Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Wuwuk Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan, Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Lewier, Chrity Natalia. 2016. Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Daerah Dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Daerah Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. S1 tesis. UAJY

- Lubis, Khairul Akhir., 2008, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV, Sumatra Utara.
- Lukmana, Ida. 2014. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Skpd. Skripsi Sarjana thesis, Universitas Muria Kudus.
- Mahmud Y. 2014. Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah Dan Aktaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Artikel Akuntansi Universitas Negeri Gorontalo.
- Mahmudi. 2007. Manajemen Kinerja Sektor Publik.edisi revisi. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : BPF.
- Malhotra, N.K., 2009. Riset Pemasaran, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P., 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo, 2006. Perwujudan Transparansi Dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Saran Good

Governance, Jurnal Akuntansi Pemerintahan, Volume 2
Nomor 1, Mei 2006. Halaman 2-4.

Mardiasmo. 2005. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta.

Mardiasmo. 2009. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta. Cv Andi Offset.

Mardjiono, Didik Eko. 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pemanfaatan TI Dan Implementasi Struktur Organisasi Yang Terdesentralisasi Terhadap Kinerja Organisasi. Studi Pada RSUD Kabupaten Temanggung , Tesis Universitas Padjajaran.

Misbahul Anwar, Bambang Jatmiko. 2012. Kontribusi dan Peran Pengelolaan Keuangan Desa untuk Mewujudkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa yang Transparan dan Akuntabel (Survey pada Perangkat Desa di Kecamatan Ngaglik, Sleman, Yogyakarta). *Jurnal AKMENIKA Universitas PGRI Yogyakarta*. hlm 387-410.

Moekijat., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian. Mandar Maju. Jakarta.

Nasir A. 2011. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ekonomi* Volume 9 Nomor 02.

Natak R . 2016. Analisis Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa. Universitas Jember.

- Nawawi, Hadari., 2003. Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazaruddin, Ietje dan Agus Tri Basuki. 2016. Analisis Statistik Dengan SPSS. Yogyakarta: Danisa Media.
- Netty Herawaty, 2011 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Jambi Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora, Vol 13, Desember 2011.
- Novita, Vina. 2008. Pengaruh Pengetahuan Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi dan Tingkat Kepercayaan Akuntan Mengenai Teknologi Sistem Informasi yang baru Terhadap Kinerja Akuntan. Skripsi, Universitas Riau: Pekanbaru
- Nurlaili, Anis. 2016. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Artikel Ilmiah. Universitas Jember.
- O'Brien, James A. 2006. Pengantar Teknologi Sistem Informasi Perspektif Bisnis dan Manajerial. Jakarta : Salemba Empat.
- Peraturan Bupati Wonosobo Nomer 47 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengelolaan Alokasi Dana Desa.
- Peraturan Pemerintah Nomer 38 Tahun 2007
- Peraturan Pemerintah Nomer 43 Tahun 2014

Peraturan Pemerintah Nomer 72 Tahun 2005

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 Tentang Pemanfaatan Teknologi Informasi.

Peraturan Perundang-Undangan:

Pradita, Hadi., 2015, “Analisis Alokasi Dana Desa di Desa Kemiri”, Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa, Yogyakarta.

Pramudito, Luksono dan Askar, 2009, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi, *Jurnal Tema*, Vol. 6. No. 1.

Rahadi, Dedi Rianto. 2007. Peranan Teknologi Informasi dalam peningkatan pelayanan di sektor publik. Seminar Nasional Teknologi. Yogyakarta

Rahmanurrasjid, Amin. 2008. Akuntabilitas Dan Transparansi Dalam Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah Untuk Mewujudkan Pemerintah Yang Baik Didaerah. Semarang.

Rezky M. 2014. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money Pada Instansi Pemerintah Dikabupaten Bone. Skripsi. Makasar.

Riantiarno R & Nur Azlina. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Pekbis Jurnal*. Volume 3 Nomer 3.

- Rianto, Teguh., 2015, Akutabilitas Finansial Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD), Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur.
- Rivai, Veithzal., 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rochman, Achwan., (2000), Good Governance: Manifesto Politik Abad ke 21, Kompas, Jakarta.
- Sally. 2015. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Sumatera Utara). Skripsi. Universitas Sumatra Utara.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung . Refika Aditama.
- Sedarmayanti., 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, PR.Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, U., 2000. Research Methods for Business : A Skill Building Approach, , Third edition, John Wiley & Son, Inc, New York USA.
- Sekaran, Uma & Bougie, 2010. *Research Method For Business A Skill Building Approach*. Eds 5. United Kingdom.

- Siagian, Sondang P., (1999), *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Cetakan Keempat, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry., (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aditama Media, Yogyakarta.
- Siregar, Ir. Syofian, M.M. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta.
- Sitepu Octarya. 2015. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, A Kuntabilitas Publik, Dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Di Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Sitorus, Risma., 2009. "Anlisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa Dikabupaten Toba Samosir Provinsi Sumatera Utara". Sumatera Utara.
- Soeprihanto, John., 2000, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFW, Yogyakarta.
- Sopannah. 2005. *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Masyarakat, Transparansi Kebijakan Publik Terhadap Hubungan Antara Pengetahuan Anggaran Daerah Dengan Pengawasan Keuangan Daerah (APBD)*. Jurnal Logos. Volume 3 Nomer 2.
- Subarsono., (2005). *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Subroto, Setyowati dan Gunistiyo., 2009, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Swasta Kota Tegal, *Jurnal Vol. 5 no. 7*.

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung.

Sugiyono. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Alfabeta.

Sugiyono., 2010, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif & RND, Alfabeta, Bandung.

Sujana, Edi., 2012, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten, Bali

Sumaryadi, I Nyoman., 2005, Perencanaan Pembangunan Daerah Otomom dan Pemberdayaan Masyarakat, Citra Utama, Jakarta.

Sumpeno, Wahyudin., 2011, Perencanaan Desa Terpadu, Edisi Kedua. *Reinforcement Action and Development*, Banda Aceh.

Suprayietno, Agus., 2008, Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan, Jawa Timur.

Surat Al-Qasas Ayat 26

Suryo Pratolo, Bambang Jatmiko, Wahyu Manuhara. 2015. GOOD University Governance dan Kinerja-Pt: Model Pemetaan dan Perancangan Kinerja-PT Melalui Kualitas & Kompetensi Lulusan, Pelayanan serta Daya Saing Menuju Kualitas Lulusan dan World

Class University. *Jurnal AKMENIKA Universitas PGRI Yogyakarta*. hlm 540-562.

Sutoro, Eko., 2007. "Mempertegas Politik dan Kewenangan Desa". Makalah dari *Sarasehan Nasional Mengagas Masa Depan Desa*. Jakarta.

Suardi, Joko Utomo., 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai, Jawa Tengah.

TAP MPR Nomor IX/MPR/1998 Tentang Penyelenggaraan Pemerintah.

Timpe, A Dale., 1992, *Kinerja*, PT.Gramedia, Jakarta.

Triasmoko, Denny., dkk., 2014, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Admnistrasi Bisnis Vol.12 No. 1*, Universitas Brawijaya, Malang.

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah..

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2005 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Kebebasan Informasi Publik.

Undang-Undang Nomor 17 Tentang Keuangan Negara.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 Tentang Perimbangan Keuangan Pusat.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

UNDP, (2000), Membuat Pembangunan Berkelanjutan, Kantor Menteri Negara Lingkungan Hidup, Jakarta.

Wahjosumidjo., 1987, Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia, Jakarta.

Widjaja, HAW., 2003, Otonomi Desa Merupakan Otonomi Yang Asli, Bulat Dan Utuh, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wijana A. 2007. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat Dikabupaten Tabanan. Jurnal. Universitas Udayana. Bali.

Wiyono, Gendro., 2011, Merancang penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

Yuliati, Sri., 2009. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia, Surakarta.

Zikmund, W. G., 1997, Business Research Methods, Fifth Edition, The Dryden Press Harcourt Brace College Publishers, New York.