

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN
KEUANGAN DESA
DI WILAYAH KEC. TELAGA BIRU
(Studi Pada Desa Di Kecamatan Telaga Biru Kab. Gorontalo)**

Oleh :

**FAHRUL REZZA RAMADHAN
E.11.16.059**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN
KEUANGAN DESA DI WILAYAH
KECAMATAN TELAGA BIRU
(Studi Pada Desa Di Kecamatan Telaga Biru Kab. Gorontalo)**

Oleh :


FAHRUL REZZA RAMADHAN

E.11.16.059

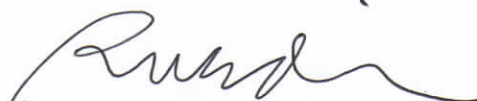
SKRIPSI

**Untuk memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh
Gelar Sarjana dan Telah di setujui Oleh
Tim Pembimbing Pada
Gorontalo, 20 April 2020**

Pembimbing I


Dr. Bala Bakri, SE.,S.Psi.,MM
NIDN. 000205701

Pembimbing II


Rusdi Abdul Karim SE., M.Ak
NIDN. 0902086402

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN
KEUANGAN DESA DI WILAYAH
KECAMATAN TELAGA BIRU**

Oleh
FAHRUL REZA RAMADHAN
E11.16.059

Telah Memenuhi syarat dan Dipertahankan pada komisi Ujian Akhir
Hari/Tanggal : 20 April 2020

Komisi Penguji :

1. Dr. Bala Bakri, SE., MM
2. Rusdi Abdul Karim, SE, M.Ak
3. Dr. Arifin, SE., M.Si
4. Rahma Rizal, SE., Ak., M.Si
5. Melinda Ibrahim, SE., MSA

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. ARIAWAN, S.Psi., SE., MM
NIDN 0922057502



Ketua Program Studi Akuntansi

RAHMA RIZAL, SE., Ak
NIDN 0914027902

PERNYATAAN

Dengan Ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan secara acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa penyabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

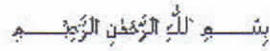
Gorontalo 20 april 2020

Yang Membuat Pernyataan



FAHRUL REZZA RAMADHAN
NIM E11-16-059

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

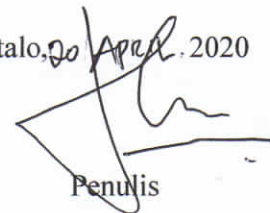
Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang mahakuasa yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh makhluk yang ada di muka bumi ini, shalawat serta salam saya haturkan kepada Nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap ke alam terang menderang. Selanjutnya penulis kembali mengucapkan syukur yang tak terhingga kepada Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya, kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban keringat hingga doa yang terputuskan sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru (Studi Kasus Pada Desa Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru)”**

Penulis Sangat menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan serta Doa dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada: Bapak Ichsan Gaffar SE,M.Ak, selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abd.Gaffar La Djokke.M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Ariawan, S.Psi SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi,, Bapak Ardiwansyah SE,M.Sc selaku wakil dekan I, Ibu Nurhayati Olii, SE.,MM selaku Wakil Dekan II, Bapak Syaiful Pakaya SE.MM Selaku Wakil Dekan III, Ibu Rahma Rizal SE.,M.Si selaku

Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Bapak Dr.Bala Bakri, SE.,S.Psi.,MM sekaligus Pembimbing I dan Bapak Rusdi Abdul Karim SE,. M.Ak sebagai pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan,

Akhirnya penulis memohonkan maaf yang sebesar-besarnya ketika dalam penulisan proposal ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan usulan penelitian ini.

Gorontalo, 20 April 2020



Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besar Pengaruh Kompetensi (X) Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y) pada Desa-Desa Dikecamatan Telaga Biru kabupaten Gorontalo. Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif, dengan Menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda sebagai metode analisis data. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia secara *simultan* berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Diwilayah kecamatan telaga biru sebesar 0.965 atau sebesar 96%, terdapat sebesar 4% dipengaruhi oleh variabel diluar yang tidak diteliti. Pengetahuan (X1) sebesar 0.195 (19%), Keterampilan (X2) sebesar 0.181(18%), Motivasi (X3) 0.247(25%), Sifat(X4) 0.165 (16%) dan citra Diri (X5) 0.172 (17%) berpengaruh secara *parsial* Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y).

Kata Kunci : Kompetensi, SDM dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan Pembimbing	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Surat Pernyataan.....	iv
Kata pengantar	v
Abstrak.....	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran	xii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1.Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	 7
2.1. Kajian Pustaka.....	7
2.1.1. Stewardship Theory	7
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.5. Pengertian Kompetensi	12
2.1.6. Komponen Kompetensi.....	13
2.1.7. Manfaat Kompetensi	14
2.1.8. Dimensi dan indikator Kompetensi	14
2.1.9. Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan	16
2.1.10. Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.11. Akuntabilitas	17
2.1.12. Pengelolaan Keuangan Desa	20
2.1.12.1 Perencanaan.....	21
2.1.12.2 Pelaksanaan	21
2.1.12.3 Penatusahan.....	22
2.1.12.4 Laporan	25
2.1.12.5 Pertanggung jawaban	25
2.1.13. Hubungan Kompetensi SDM dengan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa.....	27
2.1.14. Penelitian Terdahulu	

2.2.Kerangka Pemikiran	28
2.3.Hipotesis	29
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	30
3.1.Objek Penelitian	30
3.2.Metode Penelitian	30
3.2.1. Metode Yang Digunakan	30
3.2.2. Operasionalisasi Variabel	31
3.2.3. Populasi dan sampel	36
3.2.4. Jenis dan Sumber data.....	38
3.2.5. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.2.6. Instrumen Pengujian Penelitian.....	41
3.2.7. Metode Analisis data.....	44
3.2.8. Pengujian Hipotesis.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	49
4.1.2 Struktur Organisasi	49
4.1.3 Deskriptip Responden	50
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	51
4.2.1 Karakteristik Variabel Penelitian	51
4.2.2 Hasil Uji Intrumen Penelitian	66
4.2.3 Hasil Uji Normalitas.....	71
4.2.4 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	72
4.2.5 Pengujian Hipotesis	74
4.2.5.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	74
4.2.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	75
4.2.5.3 Uji R Square	76
4.2.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 2.1 : Teory StewardShip	8
Tabel 2.2 : Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 : Operasionalisasi Variabel dari penelitian	35
Tabel 3.2 : Jumlah Populasi.....	36
Tabel 3.3 : Jumlah Sampel.....	38
Tabel 3.4 : Koefisien Korelasi	42
Tabel 3.5 : Alternatif Jawaban dengan skala <i>Likert</i>	45
Tabel 4.1 : Usia Responden.....	50
Tabel 4.2 : Tingkat Pendidikan Responden	50
Tabel 4.3 : Pengalaman Kerja Responden	51
Tabel 4.4 : Rentan Skala	52
Tabel 4.5 : Frekuensi Jawaban Variabel X1	52
Tabel 4.6 : Frekuensi Jawaban Variabel X2	55
Tabel 4.7 : Frekuensi Jawaban Variabel X3	57
Tabel 4.8 : Frekuensi Jawaban Variabel X4	59
Tabel 4.9 : Frekuensi Jawaban Variabel X5	62
Tabel 4.10 : Frekuensi Jawaban Variabel Y	64
Tabel 4.11 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas X1	67
Tabel 4.12 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas X2	68
Tabel 4.13 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas X3	68

Tabel 4.14	:	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas X4	69
Tabel 4.15	:	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas X5	70
Tabel 4.16	:	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Y	71

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 3.1 : Struktur regresi berganda.....	46
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Desa	49
Gambar 4.2 : Uji Normalitas Data	72

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal.
Lampiran 1 : Kuesioner	99
Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian	100
Lampiran 3 : Output SPSS.....	101
Lampiran 4 : Tabel T-Tabel.....	137
Lampiran 5 : Tabel Uji F	138
Lampiran 6 : Tabel Uji T	139
Lampiran 7 : Lainnya	
Lampiran 8 : Hasil Turnitin	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Negara maju atau berkembang dengan adanya kemajuan zaman membutuhkan pemerintahan yang baik atau biasanya disebut *Smart governance*. Bentuk Pemerintahan yang baik dilihat dari keberhasilan mencapai tujuan yang telah dirancang dalam menjalankan tugas. Pencapaian kinerja pemerintah yang baik adalah salah satu bentuk skema Pengembangan perekonomian satu daerah. Hasil pekerjaan atau prestasi kerja adalah bentuk dari Kinerja atau *performance*. Namun harus dimengerti bahwa kinerja tidak sekedar apa yang diperoleh dari pencapaian kinerja, melainkan pula meliputi proses pekerjaan itu sesuai dengan yang diinginkan (Wibowo, 2014)

Sekarang yang menjadi perhatian publik adalah kemampuan pemerintah. Kinerja Pemerintah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayanan publik di instansi pemerintahan mulai dipertanyakan oleh masyarakat yang menerima pelayanan. Mengenai pencapaian target ataupun sasaran instansi pemerintah sebagai penjelasan dari visi, misi dan strategi instansi yang menunjukkan tingkat efektivitasnya atau tidak realisasikan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang disepakati merupakan kinerja instansi pemerintahan. (BPPK Depkeu, 2014).

Level pencapaian sasaran yang telah disepakati dengan mempertimbangkan poin-poin indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif. Elemen indikator kinerja terbagi atas 5 elemen, yaitu: a. *input*. b. *proses*. c. *output*. d. *outcome*. e. *benefit* (Bastian, 2010).

Good Governance dapat diwujudkan dengan Pemberian ADD kepada desa, sekaligus menambah kontribusi masyarakat, sehingga mendorong akuntabilitas, transparansi dan responsivitas pemerintah setempat dimana pemerintah dan masyarakat mempunyai ikatan yang erat. Kontribusi masyarakat, adanya supremasi hukum, meningkatnya transparansi yang dibentuk atas dasar informasi yang terbuka dan informasi dapat diakses oleh kelompok yang bersangkutan dan menunjang, peduli pada *stakeholder*, efektifitas dan efisiensi, akuntabilitas, serta adanya visi strategis merupakan prinsip-prinsip *Good Governance*.

Yang dimiliki *individu* berupa pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) dalam melaksanakan satu pekerjaan merupakan karakteristik dari kompetensi. Untuk menilai tingkat kompetensi bisa dilihat dari konteks pendidikan, pelatihan, serta kemampuan yang dimiliki (Havesi, 2005)

Untuk melaksanakan tugas dan menjalankan fungsi organisasi sumber daya manusia adalah hal yang wajib diperhatikan. Kesuksesan suatu pengelolaan dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (Mathis, 2002) mengatakan bahwa penerapan kemampuan dan keahlian (kompetensi) yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin tanpa melihat latar belakang untuk pengembangan kompetensi mereka berpengaruh terhadap nilai sumber daya manusia.

Tanggung jawab pemerintah daerah guna mempertanggungjawabkan pengelolaan serta implementasi pemerintahan di daerah untuk mengantongi target yang sudah ditetapkan melalui media pertanggung-jawaban dalam rangka

otonomi daerah yang ternilai dari segi kualitasnya ataupun kuantitasnya merupakan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. (Mardiasmo, 2009) pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut kepada pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, penyajian, pelaporan, dan pengungkapan segala kesibukan dan urusan yang menjadi tanggung-jawabnya merupakan bentuk akuntabilitas publik. Agar bisa meminimalisir terjadinya kecurangan penyumbang mandat (*principal*) berkuasa mengontrol dan mengawasi alur pengelolaan yang dilakukan oleh *agent*.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, pada hasil penelitian terjadi ketidaksamaan (*research gap*). *Research gap* penjabarannya : pada penelitian sebelumnya, Variabel dan Indikator yang diteliti tidak hanya Kompetensi, tetapi juga Partisipasi Masyarakat dan Komitmen organisasi. Selain itu, di antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan ini mempunyai perbedaan tempat dan waktu penelitian, sehingga keadaan objektif dan pertanggungjawaban APBDes pada tiap-tiap objek juga bisa berbeda. Oleh karena itu, penulis perlu melakukan penelitian lebih jauh dan luas. Selain itu juga, tidak menutup kemungkinan risiko terjadinya kesalahan baik bersifat administratif maupun substantif serta untuk menghindari permasalahan hukum karena belum memadainya kompetensi aparat desa perlu mempertimbangkan pengelolaan dana dalam hal penatausahaan, pelaporan, dan pertanggung-jawaban keuangan desa.

Presiden Republik Indonesia Joko Widodo mengatakan dalam pembukaan Rapat Koordinasi Nasional 2019 Pengawasan Internal Pemerintah "bahwa

pengelolaan Dana Desa harus dilakukan dengan hati-hati, kesalahan dalam mengelola dapat menunjukkan korupsi. Faktanya, banyak desa masih dalam portofolio merah, pengelolaan keuangan desa belum termasuk dalam kategori pemerintahan desa yang baik. 18 miliar selama 2016, kasus korupsi di desa-desa menempati peringkat 5 besar dalam jumlah kasus korupsi terbesar menurut institusi (BPKP, 2017).

Berasal dari uraian di atas maka peneliti ingin meneliti dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru (Studi Kasus Pada Desa Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru)”

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini yang merupakan rumusan masalah adalah :

1. Seberapa besar Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Meliputi; Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Keterampilan (*skills*) (X2), Motif (*motives*) (X3), Sifat (*traits*) (X4), Citra Diri (*self-image*) (X5) Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.
2. Seberapa besar Pengaruh Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.
3. Seberapa besar Pengaruh Keterampilan (*skills*) (X2), Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.

4. Seberapa besar Pengaruh Motif (*motives*) (X3), Secara *Parsial* Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.
5. Seberapa besar Pengaruh Sifat (*traits*) (X4) Secara *Parsial* Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.
6. Seberapa besar Pengaruh Citra Diri (*self-image*) (X5) Secara *Parsial* Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.

1.3.1 Maksud

Guna Mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Meliputi; Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Keterampilan (*skills*) (X2), Motif (*motives*) (X3), Sifat (*traits*) (X4), Citra Diri (*self-image*) (X5) Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) Di Desa Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.

1.3.2 Tujuan

Guna melanjutkan dan membuktikan bahwa pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Meliputi; Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Keterampilan (*skills*) (X2), Motif (*motives*) (X3), Sifat (*traits*) (X4), Citra Diri (*self-image*) (X5) memberikan pengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru

1.4 Manfaat Penelitian

Mengenai Manfaat penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi SDM atas Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Di wilayah kec.Telaga Biru Kab. Gorontalo .

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk membuktikan apakah Pengaruh Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Akuntabilitas Yang disesuaikan dengan Teori yang digunakan
- b. Sebagai kontribusipandanganuntuk ilmu pengetahuan pada umumnya, terutamailmuSDM.
- c. Sebagai acuan dan referensi untuk peneliti selanjutnya tentang Kompetensi SDM dan Akuntabilitas.

d. Manfaat praktis

- a. Manfaat untuk pemerintah adalah memberikan gambaran mengenai kondisi pertanggungjawaban Pengelolaan Keuangan Desa Khususnya Desa Desa Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru Sebagai Bahan Evaluasi Pengelolaan Keuangan Desa terutama ADD.
- b. Manfaat Peneliti, Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan Kompetensi SDM dan Akuntabilitas PengelolaanKeudes

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Stewardship Theory*

Bersamaan dengan perkembangan akuntansi *Stewardship theory* muncul. Teori *stewardship* menurut dari pemikiran akuntansi manajemen terdiri teori psikologi dan sosiologi, dimana *steward* dipengaruhi untuk bersikap sesuai kebutuhan *principal* (Donaldson, L., & Davis, 1989) mengemukakan Teori *stewardship* adalah penjabaran keadaan manajer yang berfokus pada kepentingan bersama dan bukan kepentingan pribadinya. Teori *Steward* menjelaskan bahwa dasar tindakan manajer adalah kepentingan bersama. Jika perbedaan pendapat antara kepala sekolah dan pelayan diindikasikan, pelayan tersebut akan berusaha untuk bekerja sama untuk bertindak sesuai dengan perilaku kepala sekolah dan untuk kepentingan bersama dapat menjadi langkah rasional untuk mencapai kesepakatan bersama. Tetapi itu tidak berarti pelayan tidak memiliki kebutuhan dalam teori pengelolaan. Yang penting adalah bahwa manajer menyesuaikan tujuan mereka sesuai dengan tujuan bersama (Budi Rahardjo, 2007)

Teori *stewardship* menggunakan mekanisme situasional internal organisasi untuk menjelaskan pola kepemimpinan dan hubungan antara atasan dan bawahan. Dalam perolehan tujuan bersama, kita tidak boleh mengabaikan kepentingan masing-masing mekanisme ini termasuk teori manajemen dan perbedaan budaya organisasi, dan kepemimpinan (Anton, 2010).

Tabel 2.1
Teori Stewardship

Pola	Pelaksanaan Diri
Sikap	Cara Melayani Orang Lain
Prosedur Kepribadian dan Kejiwaan:	
1. Motivasi	Kepentingan Utama (Pencapaian, Perkembangan dan Penerapan pada Diri)
2. Perpaduan Sosial	Esensial
3. pengenalan	prinsipal Mengukur Komitmen Tinggi (Ahli)
4. kewenangan	Perindividu
Prosedur Situasi	
1. Teori Manajemen	Mengarah ke Kontribusi Kepercayaan
2. Resiko	Berkelanjutan

Sumber: Majalah Ilmiah Informatika (2010)

Penggunaan teori ini adalah karena jika manajemen bertindak sesuai dengan kepentingan yang muncul, teori ini menganggap bahwa kepercayaan dalam manajemen dapat terjadi, yaitu, kepentingan umum dan kepentingan pemegang saham pada khususnya. Teori ini mengatakan bahwa ada adalah sifat manajer perusahaan yang dapat dipercaya dan loyal terhadap komitmen dalam perusahaan kinerja perusahaan dapat ditingkatkan (Kurniawan, 2013)

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan pengendalian satu area manajemen umum. Manusia adalah aset utama (aset) dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga harus dijaga dengan baik. Manusia sendiri adalah faktor yang menjadi fokus dalam SDM.

Beberapa diskusi tentang cara bekerja dan upaya untuk mencapai tujuandipengaruhi oleh perkembangan teknologi yang semakin pesat. Maka dari itu, mengembangkan sumber daya manusia agar lebih maju adalah tuntutanbagi organisasi untuklebih kreatif dan lebih berkualitas, sehingga permasalahan yang ada didalam perusahaan tersebut dapat terselesaikan.

bersama dengan ini peneliti menjelaskan beberapa pengertian sumber daya manusia untuk mendapatkan pemahaman yang lengkap, yang disampaikan oleh para ahli, yaitu:

Manajemen sumber daya manusia menurut (Dessler, n.d.) : *“Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.”*

(Dessler, n.d.)berpendapat bahwa memperoleh, melatih, mengevaluasi, memberi kompensasi, dan mengelola hubungan kerja, keselamatan kerja, dan keadilan kerja bagi karyawan adalah proses Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut (De.Cenzo, David A., 2013):

“HRM is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate, and maintain employees.”

(De.Cenzo, David A., 2013)mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Serumpun bagian dari Ilmu Manajemen yang berpusat pada prosedur untuk menarik, merekrut, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan.

Sementara menurut (Herman, 2013)

“Di definisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading, dan controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer ataupun mutasi, penilaian kinerja, serta pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif bagi sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat dikatakan bahwa urusan dalam suatu organisasi mulai perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan hingga kontrol untuk mencapai target yang disepakati oleh suatu organisasi adalah terjemahan dari manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Satuan yang tidak boleh dipisahkan dari pengetahuan manajemen dalam Manajemen SDM, yaitu fungsi manajemen SDM, ada fungsi utama secara umum dan fungsi spesifik yang akan dijelaskan sebagai berikut::

Menurut (Malayu, 2012) fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning) adalah sebagai alasan untuk tujuan dan persiapan langkah-langkah yang akan digunakan untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur semua karyawan dengan membentuk divisi kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

3. Mengarahkan (Penyediaan) informasi, instruksi, dorongan, dukungan, dan bimbingan dalam pendelegasian tugas dan tanggung jawab kepada semua karyawan sehingga mereka ingin bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu pencapaian perusahaan, karyawan, dan tujuan komunitas.
4. Pengawasan (Pengendalian) Supervisi adalah untuk mengawasi apakah pergerakan organisasi ini sesuai dengan rencana atau tidak. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi sehingga dapat digunakan secara efektif dan efisien tanpa ada yang menyimpang dari rencana.

Fungsi SDM di atas saling memengaruhi sehingga jika ada masalah, fungsi SDM akan memengaruhi fungsi lainnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendorong untuk mewujudkan pencapaian sesuai dengan tujuan organisasi yang disepakati.

Jika setiap bagian atau dimensi tidak menjalankan strategi organisasi sesuai fungsi atau tugas dengan benar, maka akan memberikan output yang tidak baik secara efektif dan efisien. Dalam Konteks Manajemen SDM, dalam menentukan keberhasilan organisasi merupakan fungsi manajemen.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Selepa memahamipengertian, fungsi, tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diidentifikasi. Dalam Veithzal Rivai (2013: 15) dikemukakan Manajemen SDM bertujuan untuk menambahdukungan produktif orang-orang dalam agensi melalui beberapalangkah yang bertanggung jawab, etis dan sosial.

2.1.5. Pengertian Kompetensi

Kompetensi diamati dari 2 karakteristik: kompetensi berasal dari tujuan karyawan dan penyesuaian pekerjaan. Para ahli memberikan definisi kompetensi secara umum yang berasal dari salah satu poin kategori ini.

Dalam strategi tujuan karyawan, kompetensi dikategorikan sebagai: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap. Berikutnya, ada beberapa definisi kompetensi berdasarkan pendapat karyawan:

Kompetensi Menurut (Suwarsi, n.d.)

“An underlying characteristic of an employee (that is, a motive, trait, skill, aspect of one’s self-image, social role, or a body of knowledge) that results in effective an/or superior performance.”

(Suwarsi, n.d.) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (pengetahuan, keterampilan, sifat, motif, citra diri,) sehingga dapat menciptakan pencapaian praktis.

Sementara menurut Dubois & Rothwell dalam Sienkiewicz, (2014:14):

“Competencies are tools used by employees in a variety of ways to perform particular tasks or jobs. They include: knowledge and skills, as well as more abstract types of competencies-patience, persistence, flexibility, self-competencies, no performance, no organization.”

Kompetensi adalah cara yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. yang meliputi: pengetahuan dan keterampilan, serta kompetensi inti lainnya seperti ketenangan, fleksibilitas, tetap hati dan keuletan Menurut Dubois & Rothwell(2014:14).

Dalam pendekatan yang didasarkan pada tujuan pekerjaan, kompetensi lebih diarahkan pada pekerjaan sebagai ukuran. Untuk menentukan karakteristik individu yang harus dimiliki oleh karyawan, kegiatan yang harus dilakukan dalam pekerjaan sebelumnya diidentifikasi:

Rodriguez et al., dalam Srinivas R. Kandula, (2013:3):

“Competency is a measurable pattern of knowledge, skills, abilities, behaviors and other characteristics that an individual needs to perform work roles or occupational functions successfully.”

(Dalam Rodriguez et al). dijelaskan dalam melaksanakan pekerjaan atau fungsi posisinya dengan sukses kompetensi adalah motif berharga berdasarkan pengetahuan, perilaku, kemampuan, dan karakteristik lain yang dibutuhkan oleh seseorang.

2.1.6Komponen Kompetensi

Menurut (Suwarsi, n.d.)) Komponen kompetensi diklasifikasikan menjadi 5 komponen yaitu:

1. Pengetahuan (knowledge) Mengacu pada manajemen informasi yang diperoleh.
2. Keterampilan (keterampilan) Lihatlah keterampilan aplikasi yang terdiri dari serangkaian tindakan. Termasuk kemampuan untuk mengendalikan proses menunjukkan, mempengaruhi, untuk mencapai tujuan.
3. Motif Motif adalah perhatian berkelanjutan terhadap hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan perilaku seseorang.
4. Sifat atau (*traits*) merupakan perilaku yang dicerminkan oleh individu dalam berbagai situasi dan kondisi yang berbeda.

5. Citra Diri (*self-image*) adalah deskripsi dari pendapat / pemahaman / kepercayaan individu pada dirinya sendiri. Citra diri juga melambangkan nilai-nilai yang dipegang oleh individu atau dapat dikatakan sebagai sifat seseorang.

2.1.7 Manfaat kompetensi

Melalui pembangunan kompetensi yang relevan merupakan strategi mendasar kompetensi dapat menumbuhkan kinerja organisasi. Menurut Spencer & Spencer dalam Srinivas R. Kandula (2013:17) penerapan kompetensi terhadap Manajemen SDM memberikan manfaat meliputi:

1. Rekrut Kompetensi Pengangkatan Hak Sebuah ancangan pedoman kompetensi pendukung proses seleksi yang mengukur kompetensi. Ringkasnya, kegiatan perekrutan yang berfokus pada kompetensi akan menetapkan untuk mendapatkan orang yang tepat untuk posisi yang tepat .
2. Efektivitas pelatihandalam mengidentifikasi adalah pendekatan berbasis kompetensi.
3. Kompensasi didasarkan pada Keterampilan (*Skill-Based Compensation*) dalam pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan. Pendekatan berbasis kompetensi dapat memfasilitasi dalam memastikan rasionalitas.
4. Desain Karir dan Perencanaan Karir dan Suksesi data lengkap tentang profil kompetensi karyawan dapat diukur dan dinilai.

2.1.8 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kompetensi dasar (*Threshold Competency*), dan diferensiasi kompetensi (*Differentiating Competencies*). Menurut Spencer & Spencer, Dalam Srinivas R. Kandula

(2013:6) Kedua kategori tersebut diklasifikasikan menjadi dimensi-dimensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) Mengarah kepada pengelolaan informasi. Indikator daripada pengetahuan meliputi:
 - a. *Reliabel* Pengetahuan.
 - b. *Transedental* Pengetahuan.
 - c. *Mekanisme* Pengetahuan.
2. Keterampilan (*Skills*) Mengarah pada keahlian pengaplikasian yang terdiri dari sebaris tindakan. Dalam mencapai sebuah tujuan Kemampuan mendemonstrasikan suatu proses. Indikator keterampilan:
 - a. *Skills* Administratif
 - b. *Skills* Manajerial
 - c. *Skills* Teknis
 - d. *Skills* Sosial
3. Motif (*Motives*) adalah fokus berkelanjutan untuk sebuah hasil atau keadaan yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan perilaku seseorang. Indikator dimensi motif adalah sebagai berikut:
 - a. Motif Ekonomi
 - b. Motif Sosial
 - c. Motif Psikologis
4. Sifat (*Traits*) merupakan sikap yang selalu sama yang ditunjukkan oleh seseorang dalam berbagai kondisi yang berbeda. Indikator sifat adalah sebagai berikut:
 1. Sikap
 2. Pembawaan diri

5. Citra Diri (*Self-Image*) adalah istilah yang menjabarkan opini/pemahaman/kepercayaan individuakan dirinya sendiri. Citra diri juga mengartikan nilai-nilai yang diikuti oleh seseorang. Indikator citra diri adalah sebagai berikut:

- a. Percaya Diri Untuk melakukan suatu hal.
- b. Nilai-Nilai yang menggambarkan Pribadi.

2.1.9 Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan

Dari konteks pendidikan dapat menjadi tolok ukur kualitas sumber daya manusia (Matindas, 2002). Sistem akuntansi dapat diimplementasikan dengan baik dengan sumber daya manusia yang berpengalaman dan kompeten. Salah satu contoh memiliki latar belakang akuntansi yang mampu memahami logika akuntansi dengan baik dan disertai dengan pelatihan yang sering adalah SDM yang kompeten dan berpengalaman. Kesalahan penyajian atau ketidaksetaraan antara standar akuntansi pemerintah yang diterapkan dan laporan keuangan yang telah disiapkan ketika SDM gagal memahami dan menerapkan logika akuntansi (Warisno, 2008:48).

2.1.10 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam melakukan sebuah pekerjaan menurut Suparno Suhaenah (201:27) merupakan Kompetensi sumber daya manusia.

keberhasilan kompetensi harus diukur secara objektif dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti pengetahuan yang dimiliki nya, sejauh mana keterampilan pegawai dalam bekerja, dan perilaku laku dalam bekerja (Sutrisno, 2009:223).

2.1.11 Akuntabilitas

Menurut Mahmudi (2013:9) Akuntabilitas adalah

“Kewajiban Agen (Pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan, segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat”

Menurut Elwood (1993) dalam Mardiasmo (2009: 21-22) "menjelaskan ada empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu:

1. Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum (*Accountability For Probity And Legality*).
2. Akuntabilitas Proses (*process accountability*)
3. Akuntabilitas Program (*program accountability*)
4. Akuntabilitas Kebijakan (*policy accountability*)

Berikut ini adalah uraian dimensi akuntabilitas sebagai berikut:

1. Kejujuran dan Akuntabilitas Hukum

Akuntabilitas kejujuran terikat oleh penghindaran penyalahgunaan kekuasaan (penyalahgunaan kekuasaan), sedangkan yang terkait dengan jaminan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang diperlukan dalam penggunaan dana publik adalah bentuk pertanggungjawaban hukum (*legal responsibility*).

2. Memproses Akuntabilitas

Terkait dengan proses akuntabilitas adalah untuk melihat apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik, ini termasuk prosedur akuntansi, kecukupan sistem informasi akuntansi, dan sistem informasi manajemen.

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program terkait dengan perbandingan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah merekomendasikan program alternatif untuk hasil yang optimal dengan biaya minimum.

4. Kebijakan Akuntabilitas

Pertanggungjawaban kebijakan, kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR, DPRD, dan masyarakat luas merupakan fokus tanggung jawab pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah.

Dalam lingkungan organisasi pemerintah, penyediaan informasi dan pengungkapan kegiatan keuangan dan kinerja pemerintah kepada pihak-pihak yang terkait dengan laporan adalah bentuk pertanggungjawaban publik (Mardiasmo, 2006:4).

Kewajiban pemegang agen untuk memberikan tanggung jawab, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan semua kegiatan dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak yang memiliki hak dan wewenang untuk meminta pertanggungjawaban adalah akuntabilitas publik (Mardiasmo (2009).

Akuntabilitas publik terbagi atas dua (Mardiasmo, 2009:21), yaitu:

1. Akuntabilitas vertikal

akuntabilitas untuk pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi adalah bentuk akuntabilitas vertikal, misalnya tanggung jawab pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada MPR misalnya mengenai tanggung jawab unit kerja (dinas) dari pemerintah lokal ,.

2. Akuntabilitas horisontal

Akuntabilitas kepada masyarakat luas adalah terjemahan dari akuntabilitas horisontal. "Akuntabilitas perlu dilakukan melalui media yang kemudian dapat didiskusikan dengan pihak internal dan pihak eksternal (publik), secara berkala dan tidak terduga sebagai kewajiban hukum dan bukan karena ketulusan.

Ada 3 prinsip pokok pengelolaan keuangan daerah menurut (Mardiasmo, 2009: 105) sebagai berikut:

1. Prinsip terbuka

Keterbukaan dalam proses perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan anggaran daerah adalah prinsip transparansi. Anggota masyarakat memiliki hak dan akses yang sama untuk mengetahui proses anggaran karena melibatkan aspirasi dan kepentingan masyarakat, terutama pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat, yang berarti Transparansi. .

2. Prinsip akuntabilitas

Proses penganggaran mulai dari perencanaan, penyusunan dan implementasi harus benar-benar dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat adalah prinsip akuntabilitas publik. Hak untuk mengetahui anggaran dan meminta pertanggungjawaban atas rencana atau pelaksanaan anggaran adalah hak masyarakat.

3. Prinsip nilai uang

Tiga poin utama dalam proses penganggaran, yaitu ekonomi, efisiensi dan efektif, adalah penerapan prinsip nilai uang. "Ekonomi terkait dengan pemilihan dan penggunaan jumlah tertentu dan kualitas sumber daya dengan harga rendah. Efisiensi berarti bahwa penggunaan dana publik dapat menghasilkan output

maksimum (efisien). Efektivitas berarti bahwa penggunaan anggaran harus mencapai target atau tujuan dari kepentingan publik. "

Menurut Tim Studi Akuntabilitas Kinerja Badan Pemerintah-BPKP, seperti dikutip oleh Ihyaul Ulum MD (2010: 40) dalam bukunya "Pengantar Akuntansi Sektor Publik" adalah: "Akuntabilitas adalah realisasi dari kewajiban untuk mempertanggungjawabkan sukses atau tidaknya implementasi misi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dan target yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban berkala "

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas bertujuan untuk memberikan pertanggungjawaban kepada publik atas dana yang digunakan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam meningkatkan pemberian layanan kepada publik. Akuntabilitas adalah akuntabilitas oleh pihak-pihak yang dipercayakan oleh masyarakat / individu di mana akan ada keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas-tugas ini dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.12 Pengelolaan Keuangan Desa

Pengelolaan Keuangan Desa

1. Pengelolaan Keuangan Desa meliputi:
 - a. Perencanaan
 - b. Pelaksanaan
 - c. Penatausahaan
 - d. Pelaporan dan
 - e. Pertanggungjawaban
2. Pengelolaan keuangan Desa dilakukan dengan berbasis Kas.

3. Basis Kas merupakan pencatatan transaksi pada saat kas diterima atau dikeluarkan dari rekening kas Desa.
4. Pengelolaan keuangan Desa dapat dilakukan dengan menggunakan sistem informasi yang dikelola Kementerian Dalam Negeri

2.1.12.1 Perencanaan

- 1) Perencanaan pengelolaan keuangan desa adalah perencanaan penerimaan dan pengeluaran pemerintah desa pada tahun anggaran berkenaan dengan APB Desa.
- 2) Sekretaris Desa mengoordinasikan penyusunan rancangan APB Desa berdasarkan RKP Desa tahunan dan pedoman untuk persiapan APB Desa yang diatur oleh Peraturan Bupati / Walikota setiap tahun.
- 3) Isi Peraturan Bupati / Walikota paling sedikit memuat:
 - a) menyinkronkan kebijakan pemerintah kabupaten / kota dengan kewenangan Desa dan RKP Desa;
 - b) Prinsip-prinsip Pengaturan Anggaran Desa;
 - c) Kebijakan Pengaturan Anggaran Desa;
 - d) Persiapan Teknis APB Desa; dan
 - e) Hal istimewa lainnya
- 4) Rancangan APB Desa yang telah disusun merupakan bahan penyusunan rancangan Peraturan Desa tentang APB Desa.

2.1.12.2 Pelaksanaan

Sesuai dengan Permendagri No 18 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa

1. Penerapan manajemen keuangan Desa adalah penerimaan dan pengeluaran Desa yang dilakukan melalui rekening kas Desa di bank yang ditunjuk oleh Bupati / Walikota.
2. Rekening Kas Desa dibuat oleh Pemerintah Desa dengan spesimen tanda tangan dari Kepala Desa dan Kepala Keuangan
3. Desa yang belum memiliki layanan perbankan di wilayahnya, rekening kas desa dibuka di daerah terdekat yang dibuat oleh Pemerintah Desa dengan spesimen tanda tangan dari Kepala Desa dan Kepala Keuangan
4. Rekening Kas Desa dilaporkan oleh Kepala Desa kepada Bupati / Walikota. Bupati/Wali Kota melaporkan daftar rekening kas Desa kepada Gubernur dengan tembusan Menteri melalui Direktur Jenderal Bina Pemerintahan Desa.

Kaur Keuangan dapat menyimpan uang tunai pada jumlah tertentu untuk memenuhi kebutuhan operasional pemerintah Desa. Pengaturan jumlah uang tunai ditetapkan dalam Peraturan Bupati/Wali Kota mengenai pengelolaan Keuangan Desa.

A. DPA, Rencana Kegiatan dan Anggaran Desa, Rencana Kerja Kegiatan, RAB dan RAK Desa

1. Kepala Desa menugaskan Kaur dan Kasi pelaksana kegiatan anggaran sesuai tugasnya menyusun DPA paling lama 3 (tiga) hari kerja setelah Peraturan Desa tentang APB Desa dan Peraturan Kepala Desa tentang Penjabaran APB Desa ditetapkan.
2. DPA terdiri atas:

- a. Rencana Kegiatan dan Anggaran Desa, merinci setiap kegiatan, anggaran yang disediakan, dan rencana penarikan dana untuk kegiatan yang telah dianggarkan.
 - b. Rencana Kerja Kegiatan Desa, merinci lokasi, volume, biaya, sasaran, waktu pelaksanaan kegiatan, dan pelaksana kegiatan anggaran.
 - c. Rencana Anggaran Biaya (RAB), merinci satuan harga untuk setiap kegiatan.
3. Prosedur:
- a) Kaur dan Kasi pelaksana kegiatan anggaran menyerahkan rancangan DPA kepada Kepala Desa melalui Sekretaris Desa paling lama 6 (enam) hari kerja setelah penugasan.
 - b) Sekretaris Desa melakukan verifikasi rancangan DPA paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak Kaur dan Kasi menyerahkan rancangan DPA.
 - c) Kepala Desa menyetujui rancangan DPA yang telah diverifikasi oleh Sekretaris Desa.

B. Realisasi Penerimaan

Penerimaan Desa disetor ke rekening Kas Desa dengan cara:

- 1) Disetor langsung ke bank oleh Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
- 2) Disetor melalui bank lain, badan, lembaga keuangan dan/atau kantor pos oleh pihak ketiga; dan
- 3) Disetor oleh Kaur Keuangan untuk penerimaan yang diperoleh dari pihak ketiga.

C. Realisasi Pengeluaran

1. Kaur dan Kasi melakukan kegiatan berdasarkan DPA yang disetujui oleh Kepala Desa.
2. Implementasi kegiatan yang dilakukan dengan pengadaan melalui manajemen sendiri dan / atau penyedia barang / jasa.
3. Memprioritaskan kegiatan melalui manajemen diri.
4. Pengadaan melalui swakelola dilakukan dengan memaksimalkan penggunaan bahan / bahan dari daerah setempat dan gotong royong dengan melibatkan partisipasi masyarakat untuk memperluas peluang kerja dan memberdayakan masyarakat setempat.
5. Dalam hal pelaksanaan kegiatan tidak dapat dilakukan melalui swakelola, baik secara sebagian maupun keseluruhan dapat dilakukan oleh penyedia barang / jasa yang dianggap mampu.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan kegiatan pengadaan barang / jasa di Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan peraturan Bupati / Walikota berdasarkan peraturan tentang pengadaan barang / jasa di Desa.

2.1.12.3 Penatausahaan

- a) Administrasi keuangan dilaksanakan oleh Kepala Keuangan sebagai pelaksana fungsi tresuri.
- b) Administrasi dilakukan dengan mencatat setiap kwitansi dan pengeluaran dalam buku kas umum
- c) Pencatatan dalam buku kas umum ditutup pada akhir setiap bulan.

d) Komisi Keuangan diharuskan untuk membuat buku kas umum yang terdiri dari:

1. buku pembantu bank, catatan penerimaan dan pengeluaran melalui rekening kas Desa
2. Buku pembantu pajak, adalah catatan penerimaan potongan pajak dan pembayaran pajak
3. buku uang muka, adalah catatan pemberian dan pertanggungjawaban uang muka

2.1.12.4 Laporan dan Pertanggungjawaban Pemerintahan Desa Sesuai Permendagri 20/2018 Sesuai dengan Pasal 68 Dan 69 - Permendagri 20/2018

- a) Kepala Desa mengajukan laporan tentang pelaksanaan APB Desa semester pertama kepada Bupati / Walikota melalui camat.
- b) Laporan semester pertama terdiri dari:
 - a. Sebuah. Laporan implementasi APB Desa; dan
 - b. laporan realisasi kegiatan.
- c) Kepala Desa menyusun laporan dengan menggabungkan semua laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 selambat-lambatnya pada minggu kedua bulan Juli tahun berjalan
- d) Bupati / Walikota menyerahkan laporan konsolidasi tentang pelaksanaan APB Desa kepada Menteri melalui Direktorat Jenderal Pengembangan Pemerintah Desa selambat-lambatnya pada minggu kedua bulan Agustus tahun berjalan.

2.1.12.5 Pertanggungjawaban

sesuai dengan Pasal 70 - Permendagri 20/2018 bentuk pertanggung jawaban :

- a. Sebuah. Kepala Desa menyerahkan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APB Desa kepada Bupati / Walikota melalui camat pada akhir tahun anggaran
- b. Laporan pertanggungjawaban disampaikan selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah berakhirnya tahun anggaran sehubungan dengan Peraturan Desa.
- c. Peraturan Desa disertai dengan:
 - a) laporan keuangan, terdiri dari:
 - b) melaporkan realisasi APB Desa; dan
 - c) catatan atas laporan keuangan.
 - d) melaporkan realisasi kegiatan; dan daftar program sektoral, program regional, dan program lain yang masuk desa.
- 1. Laporan Pertanggungjawaban adalah bagian dari laporan Administrasi Desa pada akhir tahun fiskal. (Pasal 71)
- 2. Bupati / Walikota menyampaikan laporan konsolidasi realisasi pelaksanaan Anggaran Desa kepada Menteri melalui Direktur Jenderal Pengembangan Pemerintahan Desa paling lambat pada minggu kedua bulan April tahun tersebut. (Pasal 71)
- 3. Laporan diumumkan kepada publik melalui media informasi (Pasal 72)
- 4. Informasi paling sedikit berisi: tentang laporan realisasi APB Desa;
 - a. Sebuah. laporan realisasi kegiatan;
 - b. kegiatan yang belum selesai dan / atau belum dilakukan;
 - c. Sisa anggaran; dan
 - d. alamat pengaduan.

2.1.13 Hubungan Kompetensi SDM dengan Akuntabilitas

Pengelolaan Keuangan Desa

Sejalan dengan teori sumber daya manusia yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan yang harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya untuk menjadi kekuatan jika aparatur yang kompeten akan menghasilkan output yang baik sesuai dengan prinsip akuntabilitas, ini. Sejalan dengan teori kepengurusan di mana kewajiban untuk melayani sebagai bentuk pertanggungjawaban aparatur berfungsi sebagai pelayan, sehingga ketika mengambil keputusan dalam penggunaan dana desa akan menghasilkan keputusan terbaik untuk memberikan layanan terbaik sesuai dengan tugas (Mada, *et al.*, 2017); (Sudiarianti, *et al.*, 2015); (Irma 2015),

2.1.14 Penelitian Terdahulu

Variable yang dibahas dalam penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian antara lain:

Tabel 2.2

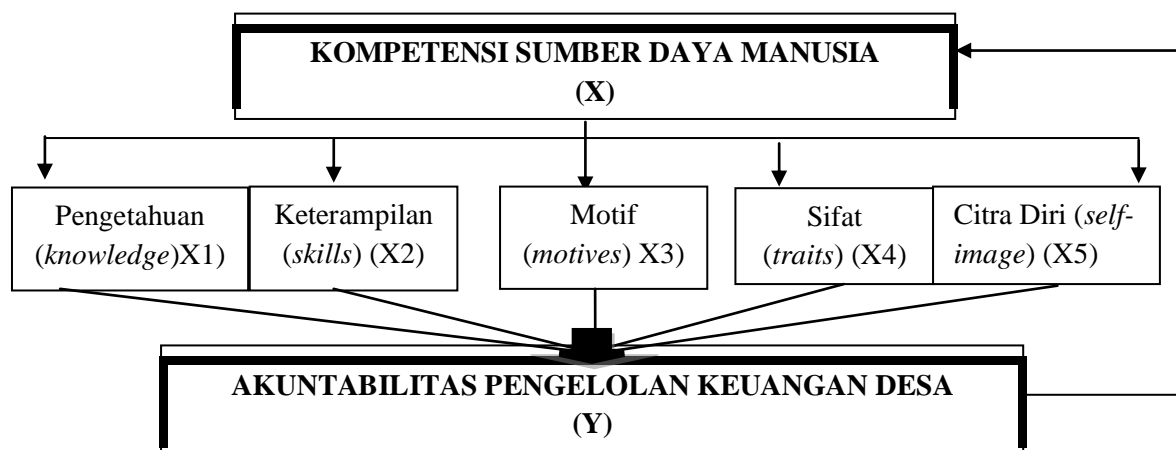
Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
(Sarifudin Mada, Lintje Kalangi dan Hendrik Gamaliel, 2017).	Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten Gorontalo 2017.	Hasil di dalam penelitian ini adalah kompetensi aparat pengelola dana desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa
Larastika Medianti	Pengaruh Kompetensi	Hasil didalam penelitian ini adalah kompetensi

2018	Aparatur, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pengelolaan Dana Desa	aparatur berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, dan partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa
Neni Tri Indrianasari .(2017)	Peran Perangkat Desa Dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Pada Desa Karangsari Kecamatan Sukodono)	Hasil penelitian adalah perangkat desa cukup berperandalam pengelolaan keuangan desa dan secara keseluruhan pengelolaan keuangan desa sesuai dengan Permendagri Nomor 113 Tahun 2014.

2.2 Kerangka Pemikiran

Bersumber dari penjelasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan paradigma tentang Kompetensi SDM terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan Keuangan Desa Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia Meliputi; Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Keterampilan (*skills*) (X2), Motif (*motives*) (X3), Sifat (*traits*) (X4), Citra Diri (*self-image*) (X5) Secara *Simultan* Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia Meliputi; Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Secara *Parsial* Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.
3. Kompetensi Sumber Daya Manusia Meliputi; Keterampilan (*skills*) (X2), Secara *Parsial* Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.
4. Kompetensi Sumber Daya Manusia Meliputi; Motif (*motives*) (X3), Secara *Parsial* Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.
5. Kompetensi Sumber Daya Manusia Meliputi; Sifat (*traits*) (X4) Secara *Parsial* Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.
6. Kompetensi Sumber Daya Manusia Meliputi; Citra Diri (*self-image*) (X5) Secara *Parsial* Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Bersumber pada penjelasan pada bab sebelumnya maka yang menjadi fokus objek penelitian adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia meliputi, Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Keterampilan (*skills*) (X2), Motif (*motives*) (X3), Sifat (*traits*) (X4), Citra Diri (*self-image*) (X5) Serta Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah survei, "yaitu survei penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer atau primer (Singarimbun, 1995). Metode survei adalah metode penelitian yang dilakukan oleh populasi besar dan kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi ini, dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis(Sugiyono, 2018). Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan secara langsung di tempat kejadian secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat sebagian populasi dari objek yang diperiksa , di mana unit analisisnya adalah individu di bidang objek penelitian yang semuanya memiliki peluang yang sama untuk menjadi terpilih.

Jenis penelitian ini adalah metode survei penelitian kuantitatif. "Metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2018) adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu menggunakan instrumen penelitian dengan tujuan mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang" telah disepakati.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Untuk dapat mengetahui data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu mengoperasionalkan variabel-variabel seperti yang telah diuraikan dari latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran dengan maksud untuk menentukan dimensi dan indikator-indikator variabel Kompetensi SDM dan Akuntabilitas, sekaligus menentukan instrumen atau pengukuran variabel. Penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu Variabel bebas dan variabel terikat.

1) Independen Variabel (X)

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat secara positif atau negatif (Sekaran, 2008). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kompetensi SDM meliputi Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Keterampilan (*skills*) (X2), Motif (*motives*) (X3), Sifat (*traits*) (X4), Citra Diri (*self-image*) (X5).

1. Pengetahuan (*Knowledge*) Mengarah kepada pengelolaan informasi. Indikator daripada pengetahuan meliputi:
 - a. *Reliabel* Pengetahuan.
 - b. *Transedental* Pengetahuan.
 - c. *Mekanisme* Pengetahuan.

2. Keterampilan (*Skills*) Mengarah pada keahlian pengaplikasian yang terdiri dari sebaris tindakan. Dalam mencapai sebuah tujuan Kemampuan mendemonstrasikan suatu proses. Indikator keterampilan:
 - a. *Skills* Administratif
 - b. *Skills* Manajerial
 - c. *Skills* Teknis
 - d. *Skills* Sosial
3. Motif (*Motives*) adalah fokus berkelanjutan untuk sebuah hasil atau keadaan yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan perilaku seseorang. Indikator dimensi motif adalah sebagai berikut:
 - a. Motif Ekonomi
 - b. Motif Sosial
 - c. Motif Psikologis
4. Sifat (*Traits*) merupakan sikap yang selalu sama yang ditunjukkan oleh seseorang dalam berbagai kondisi yang berbeda. Indikator sifat adalah sebagai berikut:
 - a. Sikap
 - b. Pembawaan diri
5. Citra Diri (*Self-Image*) adalah istilah yang menjabarkan opini/pemahaman/kepercayaan individuakan dirinya sendiri. Citra diri juga mengartikan nilai-nilai yang diikuti oleh seseorang. Indikator citra diri adalah sebagai berikut:
 - a. Percaya Diri Untuk melakukan suatu hal.
 - b. Nilai-Nilai yang menggambarkan Pribadi

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (sekar, 2006). Pada penelitian ini yang menjadi variabel Dependen Adalah Akuntabilitas Pengelolaan.

Menurut Mardiasmo (2009), untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut akuntabilitas *public* adalah Kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*).

- 1) Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum (*accountability for probity and legality*)
- 2) Akuntabilitas Proses (*process accountability*)
- 3) Akuntabilitas Program (*program accountability*)
- 4) Akuntabilitas Kebijakan (*policy accountability*)

1. Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum

Akuntabilitas kejujuran (*accountability for probity*) terikat dengan penghindaran penyelewengan jabatan (*abuse of power*), sedangkan terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik merupakan bentuk dari akuntabilitas hukum (*legal accountability*). Indikator

- a. Kepatuhan hukum Dan peraturan lain yang diisyaratkan
- b. Penegakan hukum dalam instansi pemerintah apabila terjadi kesalahan
- c. Penghindaran Penyalahgunaan jabatan

2. Akuntabilitas Proses

Terkait dengan akuntabilitas proses adalah untuk melihat apakah prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas sudah cukup baik, hal ini mencakup tentang prosedur akuntansi, kecukupan sistem informasi akuntansi, dan sistem informasi manajemen. indikator yaitu:

- a. Pertanggungjawaban lembaga publik untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien
- b. Penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program terkait dengan perbandingan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah merekomendasikan alternatif program untuk hasil yang optimal dengan biaya yang minimum.

Indikator:

- a. Ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program
- b. Pertanggungjawaban program sampai pada pelaksanaan program
- c. Efektivitas program dalam menghasilkan outcome(hasil)

4. Akuntabilitas Kebijakan

Akuntabilitas kebijakan, kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR, DPRD, dan masyarakat luas menjadi fokus terhadap pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah. indikator

- a. Tujuan dibuat kebijakan
- b. Manfaat dibuat kebijakan
- c. Pertimbangan kebijakan dimasa depan

Tabel 3.1.Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi SDM (X)	Pengetahuan (<i>knowledge</i>) (X1)	a. <i>Reliabel</i> Pengetahuan. b. <i>Transedental</i> Pengetahuan. c. <i>Mekanisme</i> Pengetahuan. .	Interval
	Keterampilan (<i>skills</i>) (X2)	a. <i>Skills</i> Administratif b. <i>Skills</i> Manajerial c. <i>Skills</i> Teknis d. <i>Skills</i> Sosial	
	Motif (<i>motives</i>) (X3)	a. Motif Ekonomi b. Motif Sosial c. Motif Psikologis	
	Sifat (<i>traits</i>) (X4)	a. Sikap b. Pembawaan diri	
	Citra Diri (<i>self-image</i>) (X5)	a. Percaya Diri Untuk melakukan suatu hal. b. Nilai-Nilai yang menggambarkan Pribadi	
Sumber : Spencer & Spencer, Dalam Srinivas R. Kandula (2013:6),			
Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y)	Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum (<i>accountability for probity and legality</i>)	a. Kepatuhan hukum Dan peraturan lain yang diisyaratkan b. Penegakan hukum dalam instansi pemerintah apabila terjadi kesalahan c. Penghindaran Penyalahgunaan jabatan	Interval
	Akuntabilitas Proses (<i>process accountability</i>)	a. Pertanggungjawaban lembaga publik untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien b. Penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja	
	Akuntabilitas Program(<i>program accountability</i>)	a. Ketercapain tujuan yang ditetapkan dalam program b. Pertanggungjawaban program sampai pada pelaksanaan program c. Efektivitas program dalam menghasilkan outcome(hasil)	
	Akuntabilitas Kebijakan	a. Tujuan dibuat kebijakan b. Manfaat dibuat kebijakan	

	(<i>policy accountability</i>)	c. Pertimbangan kebijakan dimasa depan	
Sumber: Elwood (1993) dalam Mardiasmo (2009:21-22)			

3.2.3 Populasi Dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Sugiono (2017:72)Populasi adalah objek / subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian kesimpulan diambil dari area generalisasi. maka populasinya bukan hanya manusia, tetapi benda dan benda lainnya. Populasi juga tidak hanya jumlah objek atau subjek yang dipelajari, tetapi mencakup semua karakteristik yang dimiliki oleh subjek dan objek. Populasi dalam penelitian ini adalah Pejabat Desa yang ada Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru Yaitu sebanyak 15 Desa .

Tabel 3.2
Jumlah Populasi

No	Keterangan	Jumlah
1	Dulamayo utara	14 Orang
2	Dumati	15 Orang
3	Lupoyo	15 Orang
4	Modelidu (Modellidu)	13 Orang
5	Pantungo	14 Orang
6	Pentadio Barat	14 Orang
7	Pentadio Timur	13 Orang
8	Talumelito	14 Orang
9	Tapaluluo	13 Orang
10	Timuato	14 Orang
11	Tinelo	15 Orang
12	Tonala	15 Orang
13	Tuladenggi	15 Orang
14	Ulapato A	15 Orang
15	Ulapato B	13 Orang
	Jumlah	212 Orang

Sumber : Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Telaga Biru

3.2.3.2 Sampel

(Sugiyono 2017). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi karena jumlah populasinya terlalu banyak, sehingga sampel digunakan. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sampel berarti contoh, yang merupakan bagian dari semua individu yang menjadi objek penelitian.

3.2.3.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel secara umum dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu: Probability Sampling dan Non Probability Sampling. Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel adalah teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling proporsional.

Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah metode pemilihan sampel non-probabilitas dengan dalam penelitian ini adalah teknik pemilihan sampel Purposive Sampling yang digunakan. Purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011 : 124). Dengan kriteria responden yaitu :

1. Jangkauan Tempat Penelitian
2. Waktu Penelitian

kemudian untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, peneliti menggunakan pedoman kasar (rule of thumb) yang dikemukakan oleh Roscoe (2006) dalam Dewi Sartika (2012), yaitu:

1. Jumlah sampel pada penelitian disesuaikan dengan rumus adalah $30 < n < 500$.
2. ketika sampel dibagi menjadi beberapa sampel, jumlah min sampel untuk persampel adalah 30.

Tabel 3.3
Jumlah Sampel

No	Keterangan	Jumlah	Sampel
1	Lupoyo	15 Orang	5 Orang
2	Pantungo	14 Orang	5 Orang
3	Dumati	12 Orang	5 Orang
4	Timuato	14 Orang	5 Orang
5	Tinelo	15 Orang	5 Orang
6	Tuladenggi	15 Orang	5 Orang
7	Ulapato A	15 Orang	5 Orang
	Jumlah	126 Orang	35 Orang

Sumber : Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Telaga Biru

Bersumber dari uraian diatas, maka penulis menentukan jumlah sampel sebanyak 35 yaitu Anggota BPD, Kepala Desa, Sekretaris, Bendahara Dan Kaur Keuangan:

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan di kelompokkan ke dalam 2 golongan yaitu:

3.2.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data yang bervariasi atau dalam bentuk angka yang nilainya berubah. Hasil kuesioner menggunakan skala Likert yang didistribusikan kepada responden dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan angka tetapi dalam bentuk karakteristik, sifat, kondisi atau gambar suatu objek. Kondisi organisasi atau riwayat organisasi dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

3.2.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan dan membagikan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku, artikel, dan karya ilmiah dan telah ada sebelumnya.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrumen pengumpulan data adalah faktor penting untuk keberhasilan penelitian. Ini terkait dengan cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa yang digunakan.

Hal lain (Sugiyono 2017) menyatakan, jika dilihat dari sumbernya, data tersebut dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data langsung diperoleh dari observasi, wawancara dan kuesioner yang dibagikan kepada responden sesuai dengan target dan dianggap mewakili seluruh populasi.

2. Data Sekunder

Data diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain. Tetapi memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan dalam bentuk sejarah organisasi, ruang lingkup organisasi, struktur organisasi, buku, literatur, artikel dan situs internet.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) adalah survei lapangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk mengumpulkan data. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer.

- a. Observasi

Yaitu pengumpulan data dilakukan dengan turun langsung ke lokasi penelitian atau instansi pemerintah terkait.

- b. Wawancara

Dilakukan dengan tanya jawab ke Diw Wilayah Desa Diaga Distrik Telaga Biru. Ini dilakukan untuk meneliti, mengumpulkan, mencari informasi yang dibutuhkan atau terkait dengan penelitian.

- c. Kuesioner

Daftar pertanyaan atau kuesioner adalah teknik pengolahan data dengan membagikan pertanyaan ke Diur Wilayah Desa Telaga Biru Kabupaten Apartur. Ini dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang tanggapan yang terkait dengan masalah yang diteliti. Kuesioner terstruktur adalah bentuk kuesioner yang didistribusikan, di mana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai kompetensi, motivasi, dan kinerja.

2. Studi Perpustakaan (*Library Reasearch*) adalah pengumpulan data informasi yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari literatur atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari

data sekunder yaitu literatur, buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan untuk mengetahui teori yang terkait dengan masalah yang diteliti.

- a. Sebuah. Jurnal pendukung terkait penelitian yang membahas berbagai ilmu pendidikan serta penelitian yang dianggap relevan dengan topik pendidikan.
- b. Dengan mencari data yang berkaitan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet dalam bentuk jurnal, makalah atau makalah.

3.2.6 Instrumen Pengujian Penelitian

3.2.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006: 168) Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau validitas suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mentoleransi setiap pertanyaan dengan skor total untuk setiap variabel. Terus memberikan interpretasi koefisien korelasi. Masrun dalam Sugiono (2017: 106) menyatakan bahwa item yang memiliki korelasi positif dengan kriteria (skor total) dan korelasi tinggi menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas tinggi. Suatu instrumen dikatakan valid jika ia mampu mengukur apa yang diinginkannya. Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat

Uji validitas dilakukan dengan menghubungkan pernyataan dengan jumlah bobot untuk setiap variabel. Kemudian dengan memberikan interpretasi koefisien korelasi. Untuk menguji validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi

seperti yang dinyatakan oleh Pearson, yang dikenal sebagai rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = nilai korelasi

X = bobot pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = bobot pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = bobot pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-r_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)} < r < r_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)}$ di mana distribusi r yang di gunakan mempunyai $dk = (n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak.

Tabel 3.4 Koefisien korelasi

Keterangan	R
Sangat rendah	0,000-0,199
Rendah	0,200-0,399
Cukup tinggi	0,400-0,599
Tinggi	0,600-0,799
Sangat tinggi	0,800-1,000

Sumber Sugiono (2017: 106)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai r dan menafsirkan misalnya korelasi yang tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan mengkonsultasikan kritik nilai produk r tabel sehingga korelasinya dapat diketahui signifikan atau tidak. Jika nilai r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasinya tidak signifikan. Begitu juga sebaliknya.

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas mengarah pada pemahaman bahwa suatu instrumen dapat dipercaya cukup untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sesuai. Instrumen yang baik tidak akan memihak dalam membimbing responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang andal dan andal juga akan menghasilkan data yang andal. Jika data sesuai dengan kenyataan, maka tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005) dengan rumus sebagai berikut :

$$\left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K= Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S= Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan dapat diandalkan jika memberikan nilai alpha Cronbach > 0,60 (Ghozali, 2005: 46). Semakin banyak nilai pendekatan alpha satu, semakin dapat diandalkan nilai data.

3.2.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk meninjau normalitas variabel yang diteliti apakah datanya normal atau tidak. Ini penting karena jika data untuk setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak dapat menggunakan statistik parametrik (Sugiyono, 2017: 173).

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang dipilih adalah 0,05 atau 5% karena dapat mewakili hubungan antara variabel yang diteliti dan signifikansi. Jadi tingkat kebenaran yang dinyatakan oleh penulis adalah 0,95 atau 95%.

Menurut Stainslaus, Singgih Santoso (2012: 393), uji normalitas data menggunakan statistik SPSS versi 17 atas dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan probabilitas (*asymptotic significancy*), yaitu :

1. Distribusi model regresi normal jika probabilitas $> 0,05$.
2. Distribusi model regresi tidak normal jika probabilitasnya $< 0,05$.

3.2.7. Metode Analisis Data

Sugiyono (2017: 206) berpendapat bahwa analisis data adalah kegiatan jika data dari semua responden dikumpulkan. Pemrosesan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diproses dan kemudian dibuat dalam bentuk tabel. Sugiyono (2017: 86) mengatakan bahwa skala likert digunakan sebagai ukuran sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial yang ada.

Skala likert diukur, kemudian dijelaskan sebagai indikator variabel dan digunakan sebagai titik awal untuk menyusun item instrumen dalam bentuk pertanyaan. Jawaban untuk setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi positif. Jika jawaban alternatif diberi nilai 5, maka nilai alternatif ini dijumlahkan ke dalam lima kategori pembobotan dalam skala *Likert* sebagai berikut:

Tabel 3.5
Alternatif Jawaban Dengan Skala *Likert*

NO	KETERANGAN	NILAI
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono(2017: 206)

Sugiyono (2017: 206) berpendapat bahwa analisis data adalah kegiatan jika data dari semua responden dikumpulkan. Pemrosesan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diproses dan kemudian dibuat dalam bentuk tabel. Sugiyono (2017: 86) mengatakan bahwa skala likert digunakan sebagai ukuran sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial yang ada.

Skala likert diukur, kemudian dijelaskan sebagai variabel indikator dan digunakan sebagai titik awal untuk mengatur item instrumen dalam bentuk pertanyaan. Jawaban untuk setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi positif. Jika jawaban alternatif diberi nilai 5, maka nilai alternatif ini dijumlahkan ke dalam lima kategori pembobotan pada skala Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Keterampilan (*skills*) (X2), Motif (*motives*) (X3), Sifat (*traits*) (X4), Citra Diri (*self-image*) (X5) Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y) Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2017:277) bahwa:

“Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel bebas (kriterium), bila dua atau lebih

variabel bebas sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Analisis berganda bertujuan untuk melihat pengaruh dua variable terikat secara bersama-sama yang ditunjukkan oleh koefisien regresi (b_i) Model regresi penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan:

Y: Akuntabilitas pengelolaan Dana Desa

a: Konstanta

b_i : Koefisien regresi X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5

X_1 : Pengetahuan (*knowledge*)

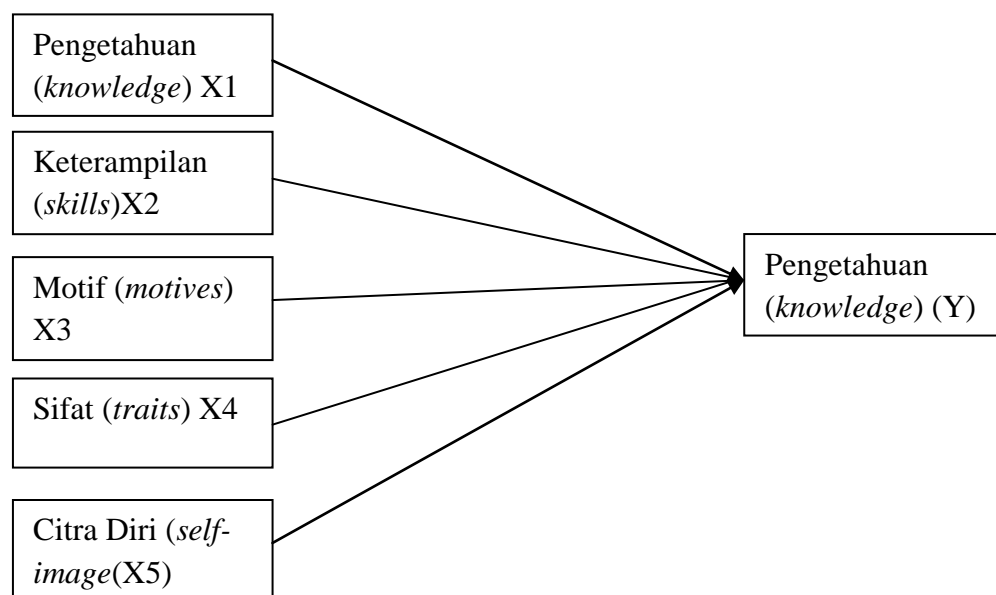
X_2 : Keterampilan (*skills*)

X_3 : Motif (*motives*)

X_4 : Sifat (*traits*)

X_5 : Citra Diri (*self-image*)

Pengelolaan data dilakukan menggunakan program SPSS



Gambar 3.1. Struktur Regresi Berganda

Di mana :

X1 : Pengetahuan (*knowledge*)

X2 : Keterampilan (*skills*)

X3: Motif (*motives*)

X4: Sifat (*traits*)

X5 : Citra Diri (*self-image*)

Y : Akuntabilitas Pengelelolaan

Kemudian data yang terkumpul dalam analisis hubungan sebab akibat antara variabel atau dimensi dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan efeknya. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sub-variabel tidak hanya dipengaruhi oleh X1, X2, X3, X4, X5 tetapi ada variabel epsilon (ϵ), yaitu variabel yang tidak diukur dan diperiksa.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh simultan pada variabel dependen bersama-sama jika perbandingan antara F hitung dengan tabel F pada tingkat kepercayaan 5% jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga semua variabel independen memiliki efek bersama yang sama pada variabel tak bebas (Sugiyono, 2005:250).

b. Uji t (Uji Parsial)

(Sugiyono 2005:223) Uji parsial individu adalah prosedur untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji statistik. "Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen secara parsial (satu per satu). Tes ini dilakukan dengan membandingkan nilai dalam tabel T. Jika $T_{\text{tabel}} > T_{\text{hitung}}$ dengan signifikansi di bawah ini 0,05 (5%). "Jadi secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Kecamatan Telaga Biru

Kecamatan Telaga Biru Adalah salahsatu dari 19 kecamatan yang ada dikabupaten Gorontalo yang terdiri dari 15 desa yaitu Lupoyo, Pantungo, Dumati, Ulapato A, Ulapato B, Tuladenggi, Pentadio Timur, Pentadio Barat, Talumelito, Dulamayo Utara, Modelidu, Tinelo, Timuato, Tapaluluo dan Tonalala dan ibu kota Kecamatan adalah Tuladenggi. Denganluas wilayah 10,40 km² atau sebesar 2,37 % dari luas wilayah kabupaten Gorontalo. Batas wilayah Telaga Biru, sebelah timur Kabupaten Bone Bolango, sebelah barat Kecamatan Limboto, sebelah utara Gorontalo Utara dan sebelah selatan Telaga Jaya.

4.1.2 Struktur Organisasi

Stuktur Organisasi adalah rangkaian berbagai komponen atau unit kerja dalam sebuah organisasi atau instansi untuk melihat dan memperjelas hubungan dan susuan unit kerja mulai dari Pimpinan sampai ke bahawan yang dihubungan oleh garis koordinasi.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Desa



4.1.3 Deskriptif Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 35 Responden dari 9 desa Yang menjadi sampel pada penelitian ini maka dilakukan pendataan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.1
Usia Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	Diatas 35-50 Tahun	10 Orang	28 %
2	Diantara 25-34 Tahun	12 Orang	34 %
3	Dibawah 24 Tahun	13 orang	38 %
Total		35 Orang	100 %

Sumber Data : Data Olahan Kuesioner 2020

Pada table di atas di jelaskan bahwa yang ada 10 Orang yang menjadi Responden yang usianya Diatas 35-50 Tahun atau sebesar 28 %, 12 Orang yang berusia antara 25-34 Tahun atau sebesar 34 % dan 13 Orang yang berusia Dibawah 24 Tahun atau sebesar 38 % jadi yang menjadi responden yang paling dominan adalah usia Dibawah 24 tahun.

2. Berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	Sarjana (S1)	15 Orang	43 %
2	SMA-Sederajat	16 Orang	46 %
3	SLTP	4 orang	11 %
Total		35 Orang	100 %

Sumber Data : Data Olahan Kuesioner 2020

Dari Tabel diatas menjelaskan yang paling dominan responden yang menjadi sampel adalah latang belakang pendidikannya SMA Sederajat yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 46%.

3. Berdasarkan pengalaman kerja

Tabel 4.3
Pengalaman Kerja Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	Diatas 25 Tahun	10 Orang	29 %
2	Diantara 15-24 Tahun	15 Orang	42 %
3	Dibawah 14 Tahun	10 orang	29 %
Total		35 Orang	100 %

Sumber Data : Data Olahan Kuesioner 2020

Dari table diatas dapat diuraikan bahwa berdasarkan pengalaman kerja diatas 25 Tahun sebanyak 10 Orang atau sebesar 29 %, antara 15-24 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 42 % dan dibawah 14 tahun kerja ada sebanyak 10 orang atau sebesar 29 %.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Variabel Penelitian

Seluruh variable bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat mendefinisikan variable Akuntabilitas (Y). Bobot-Bobot Butir instrument berdasarkan variable terlebih dahulu dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobo option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih. Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. Berikut proses perhitungannya :

Bobot Terendah x Item x Jumlah Responde : $1 \times 1 \times 35 = 35$

Bobot Tertinggi x Item x Jumlah Responde : $5 \times 1 \times 35 = 175$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian

sebagai berikut : Rentang skalanya yaitu $= \frac{175-35}{5} = 28$

Tabel 4.4
Rentang Skala

No	Rentang	Kategori
1	35-63	Sangat Negatif
2	64-92	Negatif
3	93-121	Netral
4	122-150	Positif
5	151 - 175	Sangat Positif

Sumber : Hasil Olahan Data 2020

Adapun deskripsi jawaban responden terhadap masing-masing item pernyataan dapat dijabarkan pada table berikut :

1. Distribusi Frekuensi jawaban Responden Sub Variabel Pengetahuan (X1)

Pada penelitian ini Indikator Pengetahuan terdiri dari 10 item pernyataan, berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari pengetahuan (X1) Menurut tanggapan responden dapat dilihat pada table frekuensi berikut.

Tabel 4.5

Frekuensi Jawaban Variabel X1

Bobot Nilai	Item X1.1			Item X1.2			Item X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	14	4	20	11	8	40	23
4	18	72	51	16	64	46	17	68	49
3	9	27	26	13	39	37	7	21	20
2	3	6	9	1	2	3	3	6	9
1	0	0	0	1	1	3	0	0	0
Jumlah	35	130	100	35	126	100	35	135	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X1.4			Item X1. 5			Item X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	2	10	6	5	25	14	5	25	14
4	19	76	54	22	88	63	22	88	63
3	12	36	34	7	21	20	8	24	23
2	2	4	6	1	2	3	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	35	126	100	35	136	100	35	137	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X1.7			Item X1. 8			Item X1.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	6	30	17	6	30	17	8	40	23
4	17	68	49	19	76	54	17	68	49
3	10	30	29	9	27	26	10	30	29
2	2	4	6	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	1	1	4	0	0	0
Jumlah	35	132	100	35	134	101	35	138	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X1.10		
	F	Skor	%
5	7	35	20
4	21	84	60
3	7	21	20
2	0	0	0
1	0	0	0
Jumlah	35	140	100
Kategori	Positif		

Sumber : Data Kuesioner diolah 2020

Berdasarkan table di atas , dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden yang diteliti secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan dari X1.1 ,Jawaban Sangat Setuju 8 orang (14 %), Setuju 18 orang (51%), Netral 9 orang (26%) ,Tidak Setuju 3 Orang (9%) pada Item ini memperoleh kategori Positif. Selanjutnya Untuk Item X1.2,Jawaban Sangat Setuju 4 orang (11 %), Setuju 16 orang (46%), Netral 13 orang (37%) ,Tidak Setuju 1 Orang (3%) dan Sangat Tidak setuju ada 1 orang (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X1.3,Jawaban Sangat Setuju 8 orang (23 %), Setuju 17 orang (49%), Netral 7 orang (20%) ,Tidak Setuju 3 Orang (9%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X1.4,Jawaban Sangat Setuju 2 orang (6 %), Setuju 19 orang (54%), Netral 12 orang (34%) ,Tidak Setuju 2 Orang (6%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X1.5,Jawaban Sangat Setuju 5 orang (14

%), Setuju 22 orang (63%), Netral 7 orang (20%) ,Tidak Setuju 1 Orang (3%)
 Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X1.6,Jawaban Sangat Setuju 5 orang (14 %), Setuju 22 orang (63%), Netral 8 orang (23%) ,Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X1.7,Jawaban Sangat Setuju 6 orang (17 %), Setuju 17 orang (63%), Netral 10 orang (29%) Tidak Setuju 2 orang (6%), Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X1.8,Jawaban Sangat Setuju 6 orang (17 %), Setuju 19 orang (54%), Netral 9 orang (26%) ,Sangat Tidak Setuju 1 Orang (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X1.9,Jawaban Sangat Setuju 8 orang (23 %), Setuju 17 orang (49%), Netral 10 orang (29%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X1.10,Jawaban Sangat Setuju 7 orang (20 %), Setuju 21 orang (60%), Netral 7 orang (20%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif

Kesimpulan Dari X1.1 sampai X1.10 dari pernyataan Responden sebanyak 35 Orang pada indikator pengetahuan (X1) Umumnya pada standar kategori Positif.

2. Distribusi Frekuensi jawaban Responden Sub Variabel Keterampilan (X2)

Pada penelitian ini Indikator Pengetahuan terdiri dari 10 item pernyataan, berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari Keterampilan (X2) Menurut tanggapan responden dapat dilihat pada table frekuensi berikut.

Tabel 4.6
Frekuensi jawaban Variabel X2

Bobot Nilai	Item X2.1			Item X2.2			Item X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	34	11	55	31,43	11	55	31
4	11	44	31	12	48	34,29	12	48	34
3	10	30	29	9	27	25,71	8	24	23
2	1	2	3	2	4	5,71	4	8	11
1	1	1	3	1	1	3,70	0	0	0
Jumlah	35	137	100	35	135	100	35	135	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X2.4			Item X2.5			Item X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	23	12	60	34	10	50	29
4	9	36	26	10	40	29	11	44	31
3	16	48	46	8	24	23	12	36	34
2	2	4	6	5	10	14	2	4	6
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	35	128	100	35	134	100	35	134	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X2.7			Item X2.8			Item X2.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	10	50	29	9	45	26	10	50	29
4	14	56	40	13	52	37	14	56	40
3	10	30	29	8	24	23	10	30	29
2	1	2	3	4	8	11	1	2	3
1	0	0	0	1	1	4	0	0	0
Jumlah	35	138	100	35	130	100	35	138	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X2.10		
	F	Skor	%
5	8	40	23
4	17	68	49
3	8	24	23
2	0	0	0
1	2	2	8
Jumlah	35	134	100
Kategori	Positif		

Sumber : data Kuesioner diolah 2020

Berdasarkan table di atas , dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden yang diteliti secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan dari X2.1 ,Jawaban Sangat Setuju 12 orang (34 %), Setuju 11 orang (31%), Netral 10

orang (29%) ,Tidak Setuju 1 Orang (3%) Sangat Tidak Setuju 1 Orang (3%) pada Item ini memperoleh kategori Positif. Selanjutnya Untuk Item X2.2,Jawaban Sangat Setuju 11 orang (31 %), Setuju 12 orang (34%), Netral 9 orang (26%) ,Tidak Setuju 2 Orang (6%) dan Sangat Tidak setuju ada 1 orang (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X2.3,Jawaban Sangat Setuju 11 orang (31 %), Setuju 12 orang (34%), Netral 8 orang (23%) ,Tidak Setuju 4 Orang (11%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X2.4,Jawaban Sangat Setuju 8 orang (23 %), Setuju 9 orang (26%), Netral 16 orang (46%) ,Tidak Setuju 2 Orang (6%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X2.5,Jawaban Sangat Setuju 12 orang (34 %), Setuju 10 orang (29%), Netral 8 orang (23%) ,Tidak Setuju 5 Orang (14%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X2.6,Jawaban Sangat Setuju 10 orang (29 %), Setuju 11 orang (31%), Netral 12 orang (34%) Tidak setuju 2 (6%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X2.7,Jawaban Sangat Setuju 10 orang (29 %), Setuju 14 orang (40%), Netral 10 orang (29%) Tidak Setuju 1 orang (3%), Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X2.8,Jawaban Sangat Setuju 9 orang (26 %), Setuju 13 orang (37%), Netral 8 orang (23%) ,Tidak Setuju 4 Orang (11%) Sangat Tidak Setuju 1 Orang (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X2.9,Jawaban Sangat Setuju 10 orang (29 %), Setuju 14 orang (40%), Netral 10 orang (29%) Tidak Setuju 1 Orang (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X2.10,Jawaban Sangat Setuju 8

orang (23 %), Setuju 17 orang (49%), Netral 8 orang (23%) Sangat Tidak Setuju 2 orang (8%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif

Kesimpulan Dari X2.1 sampai X2.10 dari pernyataan Responden sebanyak 35 Orang pada indikator pengetahuan (X1) Umumnya pada standar kategori Positif.

3. Distribusi Frekuensi jawaban Responden Sub Variabel Motif (X3)

Pada penelitian ini Indikator Pengetahuan terdiri dari 10 item pernyataan, berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari Motif (X3) Menurut tanggapan responden dapat dilihat pada table frekuensi berikut.

Table 4.7
Frekuensi Jawaban Variabel X3

Bobot Nilai	Item X3.1			Item X3.2			Item X3.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	20	10	50	28,57	4	20	11
4	11	44	31	14	56	40,00	23	92	66
3	13	39	37	11	33	31,43	7	21	20
2	3	6	9	0	0	0,00	1	2	3
1	1	1	3	0	0	0,00	0	0	0
Jumlah	35	125	100	35	139	100	35	135	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X3.4			Item X3.5			Item X3.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	26	11	55	31	11	55	31
4	18	72	51	18	72	51	18	72	51
3	8	24	23	6	18	17	6	18	17
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	35	141	100	35	145	100	35	145	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		
Bobot Nilai	Item X3.7			Item X3.8			Item X3.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	23	4	20	11	7	35	20
4	16	64	46	18	72	51	14	56	40
3	10	30	29	8	24	23	11	33	31
2	1	2	3	5	10	14	2	4	6
1	0	0	0	0	0	0	1	1	3
Jumlah	35	136	100	35	126	100	35	129	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X3.10		
	F	Skor	%
5	9	45	26
4	17	68	49
3	6	18	17
2	1	2	3
1	2	2	6
Jumlah	35	135	100
Kategori	Positif		

Sumber : data Kuesioner diolah 2020

Berdasarkan table di atas , dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden yang diteliti secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan dari X3.1 ,Jawaban Sangat Setuju 7 orang (20 %), Setuju 11 orang (31%), Netral 13 orang (37%) ,Tidak Setuju 3 Orang (9%) Sangat Tidak Setuju 1 Orang (3%) pada Item ini memperoleh kategori Positif. Selanjutnya Untuk Item X3.2,Jawaban Sangat Setuju 10 orang (29 %), Setuju 14 orang (40%), Netral 11 orang (31%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X3.3,Jawaban Sangat Setuju 4 orang (11 %), Setuju 23 orang (66%), Netral 7 orang (20%) ,Tidak Setuju 1 Orang (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif . Untuk Item X3.4,Jawaban Sangat Setuju 9 orang (26 %), Setuju 18 orang (51%), Netral 8 orang (23%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X3.5,Jawaban Sangat Setuju 11 orang (31 %), Setuju 18 orang (51%), Netral 6 orang (17%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X3.6,Jawaban Sangat Setuju 11 orang (31%), Setuju 18 orang (51%), Netral 6 orang (17%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X3.7,Jawaban Sangat Setuju 8 orang (23 %), Setuju 16 orang (46%), Netral 10 orang (29%) Tidak Setuju 1 orang (3%), Sehingga pada Item Pernyataan ini

memperoleh kategori Positif. Untuk Item X3.8, Jawaban Sangat Setuju 4 orang (11 %), Setuju 18 orang (51%), Netral 8 orang (23%) ,Tidak Setuju 5 Orang (14%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X3.9, Jawaban Sangat Setuju 7 orang (20 %), Setuju 14 orang (40%), Netral 11 orang (31%) Tidak Setuju 2 Orang (6%) Sangat Tidak Setuju 1 orang (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X2.10, Jawaban Sangat Setuju 9 orang (26 %), Setuju 17 orang (49%), Netral 6 orang (17%) Tidak Setuju 1 orang (3%) Sangat Tidak Setuju 2 orang (8%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif

Kesimpulan Dari X3.1 sampai X3.10 dari pernyataan Responden sebanyak 35 Orang pada indikator pengetahuan (X1) Umumnya pada standar kategori Positif.

4. Distribusi Frekuensi jawaban Responden Sub Variabel Trait (X4)

Pada penelitian ini Indikator Pengetahuan terdiri dari 10 item pernyataan, berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari Trait (X4) Menurut tanggapan responden dapat dilihat pada table frekuensi berikut.

Tabel 4.8
Frekuensi jawaban Variabel X4

Bobot Nilai	Item X4.1			Item X4.2			Item X4.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	26	10	50	29	8	40	23
4	13	52	37	14	56	40	18	72	51
3	10	30	29	9	27	26	6	18	17
2	3	6	9	2	4	6	3	6	9
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	35	133	100	35	137	100	35	136	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X4.4			Item X4.5			Item X4.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	31	7	35	20	8	40	23
4	14	56	40	15	60	43	13	52	37
3	8	24	23	10	30	29	12	36	34
2	2	4	6	3	6	9	2	4	6
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	35	139	100	35	131	100	35	132	100

Kategori	Positif			Positif			Positif		
Bobot Nilai	Item X4.7			Item X4.8			Item X4.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	31	4	20	11	6	30	17
4	14	56	40	14	56	40	13	52	37
3	9	27	26	13	39	37	9	27	26
2	1	2	3	4	8	11	6	12	17
1	0	0	0	0	0	0	1	1	4
Jumlah	35	140	100	35	123	100	35	122	101
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X4.10		
	F	Skor	%
5	7	35	20
4	13	52	37
3	12	36	34
2	3	6	9
1	0	0	0
Jumlah	35	129	100
Kategori	Positif		

Sumber data : Kuesioner diolah 2020

Berdasarkan table di atas , dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden yang diteliti secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan dari X4.1 ,Jawaban Sangat Setuju 9 orang (26 %), Setuju 13 orang (37%), Netral 10 orang (29%) ,Tidak Setuju 3 Orang (9%) pada Item ini memperoleh kategori Positif. Selanjutnya Untuk Item X4.2,Jawaban Sangat Setuju 10 orang (29 %), Setuju 14 orang (40%), Netral 9 orang (26%) Tidak setuju 2 (6%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X4.3Jawaban Sangat Setuju 8 orang (23 %), Setuju 18 orang (51%), Netral 6 orang (17%) ,Tidak Setuju 3 Orang (9%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh

kategori Positif . Untuk Item X4.4,Jawaban Sangat Setuju 11 orang (31%), Setuju 14 orang (40%), Netral 8 orang (23%) tidak setuju 2 (6%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X4.5,Jawaban Sangat Setuju 7 orang (20 %), Setuju 15 orang (43%), Netral 10 orang (29%) tidak setuju 3 (9%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X4.6,Jawaban Sangat Setuju 8 orang (23 %), Setuju 13 orang (37%), Netral 12 orang (34%) tidak setuju 2 (6%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X4.7,Jawaban Sangat Setuju 11 orang (31 %), Setuju 14 orang (40%), Netral 9 orang (26%) Tidak Setuju 1 orang (3%), Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X4.8,Jawaban Sangat Setuju 4 orang (11 %), Setuju 14 orang (40%), Netral 13 orang (37%) ,Tidak Setuju 4 Orang (11%)Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X4.9,Jawaban Sangat Setuju 6 orang (17 %), Setuju 13 orang (37%), Netral 9 orang (26%) Tidak Setuju 6 Orang (17%) Sangat Tidak Setuju 1 orang (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X2.10,Jawaban Sangat Setuju 7 orang (20 %), Setuju 13 orang (37%), Netral 12 orang (34%) Tidak Setuju 3 orang (9%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif

Kesimpulan Dari X4.1 sampai X4.10 dari pernyataan Responden sebanyak 35 Orang pada indikator pengetahuan (X1) Umumnya pada standar kategori Positif.

5. Distribusi Frekuensi jawaban Responden Sub Variabel Citra Diri (X5)

Pada penelitian ini Indikator Pengetahuan terdiri dari 10 item pernyataan, berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden

diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari Citra Diri (X5) Menurut tanggapan responden dapat dilihat pada table frekuensi berikut.

Tabel 4.9
Frekuensi Jawaban variable X5

Bobot Nilai	Item X5.1			Item X5.2			Item X5.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	6	30	17	9	45	26	10	50	29
4	16	64	46	18	72	51	15	60	43
3	12	36	34	7	21	20	9	27	26
2	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	35	132	100	35	140	100	35	139	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X5.4			Item X5.5			Item X5.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	10	50	29	9	45	26	8	40	23
4	11	44	31	14	56	40	17	68	49
3	10	30	29	8	24	23	5	15	14
2	4	8	11	3	6	9	5	10	14
1	0	0	0	1	1	4	0	0	0
Jumlah	35	132	100	35	132	101	35	133	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X5.7			Item X5.8			Item X5.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	34	12	60	34	11	55	31
4	15	60	43	7	28	20	15	60	40
3	3	9	9	11	33	31	5	15	13
2	5	10	14	4	8	11	2	4	65
1	0	0	0	1	1	3	2	2	1
Jumlah	35	139	100	35	130	100	35	136	101
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X5.10		
	F	Skor	%
5	9	45	26
4	12	48	34
3	11	33	31
2	2	4	6
1	1	1	3
Jumlah	35	131	100
Kategori	Positif		

Sumber data : Kuesioner diolah 2020

Berdasarkan table di atas , dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden yang diteliti secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan dari X5.1 Jawaban Sangat Setuju 6 orang (17 %), Setuju 16 orang (46%), Netral 12 orang (34%) ,Tidak Setuju 1 Orang (3%) pada Item ini memperoleh kategori Positif. Selanjutnya Untuk Item X5.2,Jawaban Sangat Setuju 9 orang (26 %), Setuju 18 orang (51%), Netral 7 orang (20%) Tidak setuju 1 (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X5.3Jawaban Sangat Setuju 10 orang (29 %), Setuju 15 orang (43%), Netral 9 orang (26%) ,Tidak Setuju 1 Orang (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif . Untuk Item X5.4,Jawaban Sangat Setuju 10 orang (29%), Setuju 11 orang (31%), Netral 10 orang (29%) tidak setuju 4 (11%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X5.5,Jawaban Sangat Setuju 9 orang (26 %), Setuju 14 orang (40%), Netral 8 orang (23%) tidak setuju 3 (9%) Tidak setuju 1 (4%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X5.6,Jawaban Sangat Setuju 8 orang (23 %), Setuju 17 orang (49%), Netral 5 orang (14%) tidak setuju 5 (14%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X5.7,Jawaban Sangat Setuju 12 orang (34%), Setuju 15 orang (43%), Netral 3 orang (9%) Tidak Setuju 5 orang (14%), Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X5.8,Jawaban Sangat Setuju 12 orang (34%), Setuju 7 orang (20%), Netral 11 orang (31%) ,Tidak Setuju 4 Orang (11%) Sangat Tidak Setuju 1 (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X5.9,Jawaban Sangat Setuju 11 orang (31 %), Setuju 15 orang (43%), Netral 5

orang (13%) Tidak Setuju 2 Orang (6%) Sangat Tidak Setuju 2 orang (6%)
 Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item X5.10, Jawaban Sangat Setuju 9 orang (26 %), Setuju 12 orang (34%), Netral 11 orang (31%) Tidak Setuju 2 orang (6%) Sangat Tidak Setuju 1 orang (3%)
 Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif.

Sehingga kesimpulannya dari item pernyataan dari X5.1 sampai dengan X5.10 Dari jumlah responden 35 maka dapat dikatakan bahwa indikator ini ada pada kategori Positif.

6. Distribusi Frekuensi jawaban Responden Sub Variabel Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y)

Pada penelitian ini Indikator Pengetahuan terdiri dari 10 item pernyataan, berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y) Menurut tanggapan responden dapat dilihat pada table frekuensi berikut.

Tabel 4.10
 Frekuensi Jawaban variable Y

Bobot Nilai	Item X1.1			Item X1.2			Item X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	22,9	8	45	22,9	9	40	25,7
4	16	64	45,7	23	68	65,7	17	92	48,6
3	10	30	28,6	4	24	11,4	8	12	22,9
2	1	2	2,9	0	2	0,0	1	0	2,9
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Jumlah	35	136	100	35	139	100	35	144	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X1.4			Item X1. 5			Item X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	20,0	8	40	22,9	7	35	20,0
4	17	68	48,6	14	56	40,0	13	52	37,1
3	7	21	20,0	9	27	25,7	11	33	31,4
2	4	8	11,4	4	8	11,4	4	8	11,4
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Jumlah	35	132	100	35	131	100	35	128	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X1.7			Item X1. 8			Item X1.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	20,0	5	25	14,3	6	30	17,1
4	16	64	45,7	16	64	45,7	18	72	51,4
3	11	33	31,4	12	36	34,3	10	30	28,6
2	1	2	2,9	2	4	5,7	1	2	2,9
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Jumlah	35	134	100	35	129	100	35	134	100
Kategori	Positif			Positif			Positif		

Bobot Nilai	Item X1.10		
	F	Skor	%
5	10	50	28,6
4	18	72	51,4
3	5	15	14,3
2	2	4	5,7
1	0	0	0,0
Jumlah	35	141	100
Kategori	Positif		

Sumber data : Kuesioner diolah 2020

Berdasarkan table di atas , dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden yang diteliti secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan dari Y.1 Jawaban Sangat Setuju 8 orang (23 %), Setuju 16 orang (46%), Netral 10 orang (29%) ,Tidak Setuju 1 Orang (3%) pada Item ini memperoleh kategori Positif. Selanjutnya Untuk Item Y.2,Jawaban Sangat Setuju 8 orang (23 %), Setuju 23 orang (66%), Netral 4 orang (11%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item Y.3Jawaban Sangat Setuju 9 orang (26 %), Setuju 17 orang (49%), Netral 8 orang (23%) ,Tidak Setuju 1 Orang (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif . Untuk Item Y.4,Jawaban Sangat Setuju 7 orang (20%), Setuju 17 orang (49%), Netral 7 orang

(20%) tidak setuju 4 (11%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item Y.5, Jawaban Sangat Setuju 8 orang (23 %), Setuju 14 orang (40%), Netral 9 orang (26%) tidak setuju 4 orang (11%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item Y.6, Jawaban Sangat Setuju 7 orang (20 %), Setuju 14 orang (40%), Netral 11 orang (31%) tidak setuju 4 orang (11%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item Y.7, Jawaban Sangat Setuju 7 orang (20 %), Setuju 16 orang (46%), Netral 11 orang (31%) Tidak Setuju 1 orang (3%), Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item Y.8, Jawaban Sangat Setuju 5 orang (14 %), Setuju 16 orang (46%), Netral 12 orang (34%) ,Tidak Setuju 2 Orang (6%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item Y.9, Jawaban Sangat Setuju 6 orang (17 %), Setuju 18 orang (51%), Netral 10 orang (29%) Tidak Setuju 1 Orang (3%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif. Untuk Item Y.10, Jawaban Sangat Setuju 10 orang (29 %), Setuju 18 orang (51%), Netral 5 orang (14%) Tidak Setuju 2 orang (6%) Sehingga pada Item Pernyataan ini memperoleh kategori Positif

Sehingga kesimpulannya dari item pernyataan dari Y.1 sampai dengan Y.10 Dari jumlah responden 35 maka dapat dikatakan bahwa indikator ini ada pada kategori Positif.

4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olah data. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 35 responden. Untuk uji validitas digunakan

kriteria nilai signifikan maka dikatakan valid (Sugiono 2012) apabila nilai $\text{sign} < 0.05$ dan uji reliabilitas adalah reliabel jika nilai $\alpha \text{ Cronbach} > 0,60$ (Ghozali, 2005).

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Pengetahuan X1

Bersumber hasil olahan data pada lampiran, maka dapat diketahui Uji Validitas dan Uji reliabilitas indikator Pengetahuan pada Tabel Berikut :

Tabel 4.11
Uji Validitas dan Reliabilitas X1

Variable	Item	Uji Validasi				Uji Reliabel	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pengetahuan (X1)	X1.1	0,646	4,862	1,690	Valid	0,774	> 0,6 = Reliable
	X1.2	0,546	3,744	1,690	Valid		
	X1.3	0,473	3,084	1,690	Valid		
	X1.4	0,542	3,705	1,690	Valid		
	X1.5	0,604	4,354	1,690	Valid		
	X1.6	0,405	2,545	1,690	Valid		
	X1.7	0,592	4,220	1,690	Valid		
	X1.8	0,701	5,647	1,690	Valid		
	X1.9	0,772	6,977	1,690	Valid		
	X1.10	0,570	3,985	1,690	Valid		

Sumber Data Olahan 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa item pernyataan untuk indikator Pengetahuan menunjukkan bahwa semua item pernyataan mulai X1.1 sampai dengan 10 valid karena Nilai $\text{Sign} < 0,05$. Sedangkan Koefisien alfabanya sebesar 0.744 dengan demikian item pernyataan untuk indikator pengetahuan adalah reliabel karena $\alpha \text{ Cronbach} > 0,60$ (Ghozali 2005).

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Keterampilan X2

Bersumber hasil olahan data pada lampiran, maka dapat diketahui Uji Validitas dan Uji reliabilitas indikator Keterampilan pada Tabel Berikut :

Tabel 4.11
Uji validasi dan Reliabilitas X2

Variabel	Item	Uji Validasi				Uji Reliabel	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Keterampilan (X2)	X2.1	0,770	6,933	1,690	Valid	0,776	> 0,6 = Reliable
	X2.2	0,850	9,269	1,690	Valid		
	X2.3	0,714	5,858	1,690	Valid		
	X2.4	0,767	6,867	1,690	Valid		
	X2.5	0,708	5,759	1,690	Valid		
	X2.6	0,778	7,114	1,690	Valid		
	X2.7	0,518	3,479	1,690	Valid		
	X2.8	0,817	8,139	1,690	Valid		
	X2.9	0,773	7,000	1,690	Valid		
	X2.10	0,811	7,963	1,690	Valid		

Sumber Data Olahan 2020

Table diatas menjelaskan bahwa item pernyataan untuk indikator menunjukkan bahwa semua item pernyataan mulai X2.1 sampai dengan 10 valid karena Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sedangkan Koefisien alphanya sebesar 0.776 dengan demikian item pernyata untuk indikator pengetahuan adalah reliable karena alpha crombach > 0,60 (Ghozali 2005).

3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Motiv X3

Bersumber hasil olahan data pada lampiran, maka dapat diketahui Uji Validitas dan Uji reliabilitas indikator Motiv pada Tabel Berikut :

Tabel 4.12
Uji Validitas dan Reliabilitas X3

Variabel	Item	Uji Validasi				Uji Reliabel	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Motiv (X3)	X3.1	0,488	3,212	1,690	Valid	0,740	> 0,6 = Reliable
	X3.2	0,687	5,431	1,690	Valid		
	X3.3	0,726	6,065	1,690	Valid		
	X3.4	0,68	5,328	1,690	Valid		
	X3.5	0,569	3,975	1,690	Valid		
	X3.6	0,73	6,136	1,690	Valid		
	X3.7	0,461	2,984	1,690	Valid		
	X3.8	0,426	2,705	1,690	Valid		
	X3.9	0,64	4,785	1,690	Valid		
	X3.10	0,474	3,092	1,690	Valid		

Sumber Data Olahan 2020

Table diatas menjelaskan bahwa item pernyataan untuk indikator menunjukkan bahwa semua item pernyataan mulai X3.1 sampai dengan 10 valid karena Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sedangkan Koefisien alphanya sebesar 0.740 dengan demikian item pernyataan untuk indikator pengetahuan adalah reliable karena alpha crombach $> 0,60$ (Ghozali 2005).

4. Uji Validitas Dan Reliabilitas Sifat X4

Bersumber hasil olahan data pada lampiran, maka dapat diketahui Uji Validitas dan Uji reliabilitas indikator Sifat pada Tabel Berikut :

Tabel 4.13
Uji Validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Sifat

Variabel	Item	Uji Validasi				Uji Reliabel	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Sifat (X4)	X4.1	0,786	7,304	1,690	Valid	0,779	$> 0,6 =$ Reliable
	X4.2	0,798	7,604	1,690	Valid		
	X4.3	0,767	6,857	1,690	Valid		
	X4.4	0,725	6,055	1,690	Valid		
	X4.5	0,816	8,112	1,690	Valid		
	X4.6	0,637	4,749	1,690	Valid		
	X4.7	0,725	6,045	1,690	Valid		
	X4.8	0,754	6,597	1,690	Valid		
	X4.9	0,859	9,653	1,690	Valid		
	X4.10	0,834	8,684	1,690	Valid		

Sumber Data Olahan 2020

Table diatas menjelaskan bahwa item pernyataan untuk indikator menunjukkan bahwa semua item pernyataan mulai X4.1 sampai dengan 10 valid karena Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sedangkan Koefisien alphanya sebesar 0.779 dengan demikian item pernyataan untuk indikator pengetahuan adalah reliable karena alpha crombach $> 0,60$ (Ghozali 2005).

5. Uji Validitas Dan Reliabilitas Cira Diri X5

Bersumber hasil olahan data pada lampiran, maka dapat diketahui Uji Validitas dan Uji reliabilitas indikator Citra Diri pada Tabel Berikut :

Tabel 4. 14
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas X5

Variabel	Item	Uji Validasi				Uji Reliabel	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Citra Diri (X5)	X5.1	0,717	5,907	1,690	Valid	0,777	> 0,6 = Reliable
	X5.2	0,703	5,683	1,690	Valid		
	X5.3	0,823	8,336	1,690	Valid		
	X5.4	0,722	5,997	1,690	Valid		
	X5.5	0,621	4,546	1,690	Valid		
	X5.6	0,691	5,496	1,690	Valid		
	X5.7	0,813	8,025	1,690	Valid		
	X5.8	0,908	12,487	1,690	Valid		
	X5.9	0,841	8,921	1,690	Valid		
	X5.10	0,754	6,593	1,690	Valid		

Sumber Data Olahan 2020

Table diatas menjelaskan bahwa item pernyataan untuk indikator menunjukkan bahwa semua item pernyataan mulai X5.1 sampai dengan 10 valid karena Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sedangkan Koefisien alphanya sebesar 0.777 dengan demikian item pernyataan untuk indikator pengetahuan adalah reliable karena alpha crombach > 0,60 (Ghozali 2005).

6. Uji Validitas Dan Reliabilitas Akuntabilitas Y

Bersumber hasil olahan data pada lampiran, maka dapat diketahui Uji Validitas dan Uji reliabilitas indikator Akuntabilitas pada Tabel Berikut :

Tabel 4.15
Uji Validitas dan reliabilitas Variabel Y

Variabel	Item	Uji Validasi				Uji Reliabel	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan (Y)	Y.1	0,415	2,624	1,690	Valid	0,752	> 0,6 = Reliable
	Y.2	0,307	1,852	1,690	Valid		
	Y.3	0,569	3,974	1,690	Valid		
	Y.4	0,766	6,847	1,690	Valid		
	Y.5	0,782	7,198	1,690	Valid		
	Y.6	0,662	5,071	1,690	Valid		
	Y.7	0,536	3,649	1,690	Valid		
	Y.8	0,655	4,978	1,690	Valid		
	Y.9	0,692	5,509	1,690	Valid		
	Y.10	0,572	4,007	1,690	Valid		

Sumber Data Olahan 2020

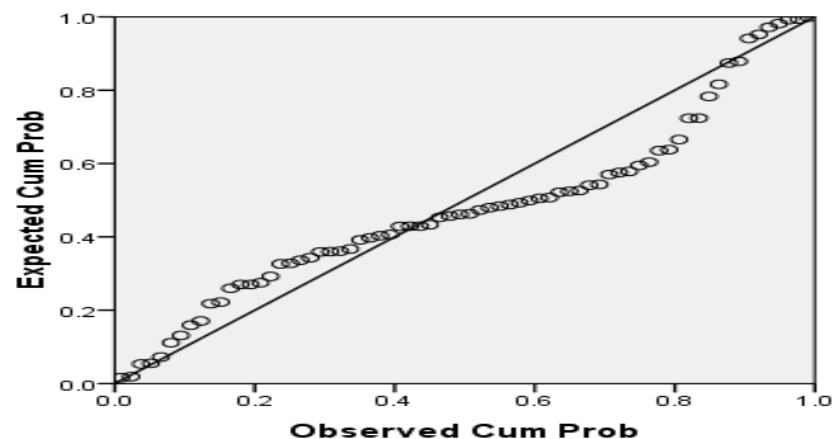
Table diatas menjelaskan bahwa item pernyataan untuk indikator menunjukkan bahwa semua item pernyataan mulai Y.1 sampai dengan 10 valid karena Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sedangkan Koefisien alphanya sebesar 0.752 dengan demikian item pernyataan untuk indikator pengetahuan adalah reliable karena alpha crombach > 0,60 (Ghozali 2005).

4.2.3. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas pada lampiran dapat diperoleh hasil uji normalitas pada tabel berikut ini: Fokus utama pada uji normalitas data pada penelitian ini adalah melihat hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test dilakukan dengan berdasarkan asumsi bahwa apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan tidak berdistribusi normal, sebaliknya apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dikatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2005). Berdasarkan hasil didapat bahwa nilai signifikansi semua variabel penelitian yaitu Variabel Kompetensi (X) meliputi Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), Motivasi (X3), Trait

(X4), Citra Diri (X5) terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y) dengan Nilai Signifikannya sebesar 0.603 atau 63% dan $> 0,05$ maka Artinya semua variabel penelitian dikatakan berdistribusi normal hasil tersebut bisa dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2. Uji Normalitas



4.2.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk Mengetahui Seberapa besar “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia” Meliputi; Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Keterampilan (*skills*) (X2), Motif (*motives*) (X3), Sifat (*traits*) (X4), Citra Diri (*self-image*) (X5) Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru dilihat dalam model regresi berganda dengan memasukkan nilai yang diperoleh Hasil regresi dengan bantuan *SPSS 21.0* ditampilkan pada tabel berikut ini:

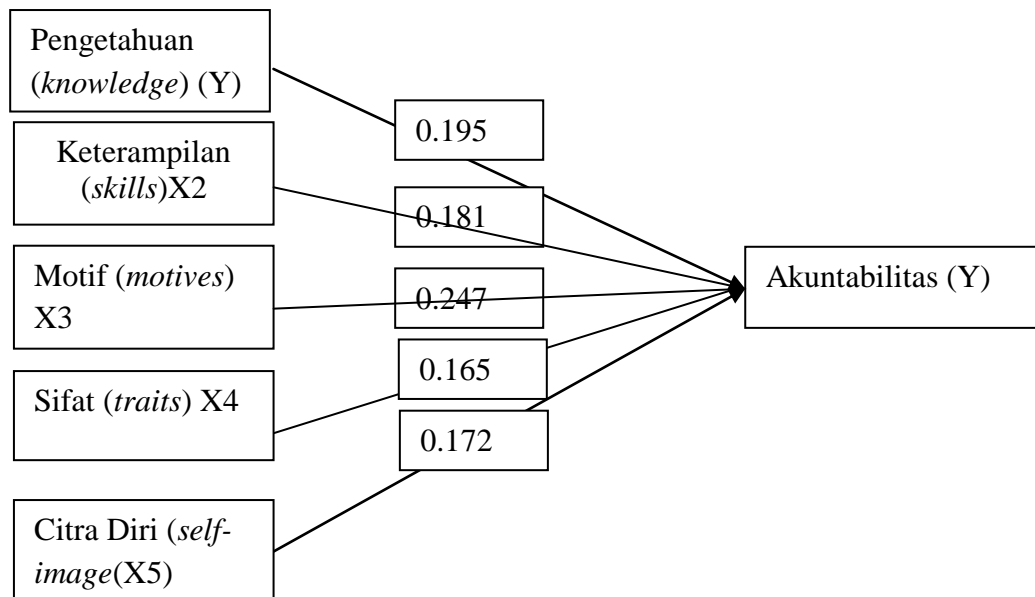
Variabel		Unstandardized Coefficients	
		B	
1	(Constant)	1,755	2,214
	PENGETAHUAN	,195	,082
	KETERAMPILAN	,181	,044
	MOTIVASI	,247	,081
	SIFAT	,165	,065
	CITRA DIRI	,172	,054

Sumber Data Olahan Data SPSS 21.0

Bersumber hasil analisis menggunakan bantuan program *SPSS 21.0* di atas maka diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 1.755 + 0.195X_1 + 0.181X_2 + 0.247X_3 + 0.165X_4 + 0.172X_5 + e$$



Dari Persamaan Regresi Berganda diatas dapat di simpulkan variable X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 secara bersama sama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Y. $Y = 1.755 + 0.195X_1 + 0.181X_2 + 0.247X_3 + 0.165X_4 + 0.172X_5 + 0.040$.

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka interpretasinya sebagai berikut ini:

1. Konstanta sebesar 1.755 ($\alpha = 1.755$). Dimana jika X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5 bernilai (0) maka profitabilitas (Y) akan tetap bernilai 1.755.
2. Koefisien regresi 0.195 ($\beta_1 = 0.195$). merupakan Koefisien regresi sub variabel pengetahuan menunjukan bahwa setiap kenaikan atau bertambahnya sebesar 1x maka profitabilitas akan mengalami kenaikan sebesar 0.195.

3. Koefisien regresi 0.181 ($\beta_2 = 0.181$). merupakan Koefisien regresi sub variabel Keterampilan menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau beratmbahnya sebesar 1x maka profitabilitas akan mengalami kenaikan sebesar 0.181.
4. Koefisien regresi 0.247 ($\beta_3 = 0.247$). merupakan Koefisien regresi sub variabel motif menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau bertmbahnya sebesar 1x maka profitabilitas akan mengalami kenaikan sebesar 0.247.
5. Koefisien regresi 0.165 ($\beta_4 = 0.165$). merupakan Koefisien regresi sub variabel Trait menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau bertmbahnya sebesar 1x maka profitabilitas akan mengalami kenaikan sebesar 0.165.
6. Koefisien regresi 0.172 ($\beta_5 = 0.172$). merupakan Koefisien regresi sub variabel cita diri menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau bertmbahnya sebesar 1x maka profitabilitas akan mengalami kenaikan sebesar 0.172.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Hasil Uji Simultan (Uji f)

Hasil pengujian model regresi (simultan) pengaruh variabel perputaran modal kerja dan pertumbuhan penjualan terhadap profitabilitas dengan bantuan program SPSS sebagai berikut.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	762,583	5	152,517	78,837	,000 ^b
Residual	56,103	29	1,935		
Total	818,686	34			

Sumber Data Olah Data SPSS 21.0

Dari hasil olah data menggunakan program spss dengan nilai T_{hitung} Sebesar 78,837 dan Nilai Sig.F Sebesar 0.000 maka dapat di simpulkan Bahwa Kompetensi Sumber daya manusia Meliputi Variabel X meliputi Pengetahuan,

Keterampilan, Motif ,Trait serta Citra Diri Bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y karena nilai Sign.F nya $<0,050$ sehingga H1 diterima.

4.2.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat diambil keputusan pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,755	2,214		,793	,434
1 PENGETAHUAN	,195	,082	,175	2,374	,024
KETERAMPILAN	,181	,044	,269	4,154	,000
MOTIVASI	,247	,081	,239	3,064	,005
SIFAT	,165	,065	,233	2,525	,017
CITRA DIRI	,172	,054	,259	3,199	,003

Sumber Olah Data SPSS

1. Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa analisis diperoleh nilai 0.195 dengan Nilai signifikansi untuk variabel Pengetahuan (X1) sebesar 0,024 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga disimpulkan bahwa Pengetahuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas (Y) pada Pengelolaan keuangan Desa Di wilayah kecamatan Telaga Biru.
2. Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa analisis diperoleh nilai 0.181 dengan Nilai signifikansi untuk variabel Keterampilan (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga disimpulkan bahwa Keterampilan (X2)

berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas (Y) pada Pengelolaan keuangan Desa Di wilayah kecamatan Telaga Biru.

3. Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa analisis diperoleh nilai 0.247 dengan Nilai signifikansi untuk variabel Motif (X3) sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga disimpulkan bahwa Motif(X3) berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas (Y) pada Pengelolaan keuangan Desa Di wilayah kecamatan Telaga Biru.
4. Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa analisis diperoleh nilai 0.165 dengan Nilai signifikansi untuk variabel Trait (X4) sebesar 0,017 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga disimpulkan bahwa Trait(X4) berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas (Y) pada Pengelolaan keuangan Desa Di wilayah kecamatan Telaga Biru.
5. Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa analisis diperoleh nilai 0.172 dengan Nilai signifikansi untuk variabel Citra Diri (X5) sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga disimpulkan bahwa Citra Diri(X5) berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas (Y) pada Pengelolaan keuangan Desa Di wilayah kecamatan Telaga Biru.

4.2.5.3 R Square

R Square pada Uji ini adalah Untuk Melihat besar pengaruh X terhadap Y. untuk melihat nilai R square ada Pada Hasil Olah Data SPSS berikut

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.920	1,391

Sumber Data Olahan Data SPSS 21.0

Tabel Diatas Menunjukkan bahwa R square Pada penelitian ini sebesar .965 atau 0.965 atau sebesar 96 % dan ada sebesar 4 % Faktor/Variabel lain yang mempengaruhi Variabel Y yang tidak Diteliti.

4.2.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari Hasil Anlisis statistic dengan Menggunakan alat bantu Komputer program SPSS dan Microsoft Excel 2007, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dan uji kemaknaan signifikan. Hasil pengujian hipotesis dan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dapat di uraikan berikut:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.

Kompetensi Sumber Daya Manusia” Meliputi; Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Keterampilan (*skills*) (X2), Motif (*motives*) (X3), Sifat (*traits*) (X4), Citra Diri (*self-image*) (X5) Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) atau hasil ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variable kompetensi X secara sama sama terhadap sebesar .965 atau 0.965 atau sebesar 96 % dan ada sebesar 4 % Faktor/Variabel lain yang mempengaruhi Variabel Y yang tidak di hitung dan Diteliti.Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, organisasi (institusional), atau sistem untuk menjalankan fungsi atau wewenangnya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran dan hasil.

Secara empiris dilapangan menunjukkan bahwa indikator Motif (*Motive*) (X2) merupakan penentu dominan terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa dibandingkan dengan indikator variable X lainnya. Hal ini sangat memungkinkan karena motivasi Kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan dorongan untuk mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin tepat usaha atasan atau pimpinan memberikan motivasi maka produktivitas pegawai semakin tinggi sehingga bisa menguntungkan kedua belah pihak antara pegawai dan instansi. (Ayoe dan Nurdjajadi, 2008)

Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak positif bagi organisasi atau perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun, 2010). Maka seseorang tanpa memiliki motivasi maka sama halnya tidak mempunyai *Output* kerja yang efektif dan efisien. Pada dasarnya setiap organisasi memiliki harapan yang besar agar SDMnya dapat menambah kinerja yang lebih efektif dalam menjalankan tanggung jawab kepada pekerjaannya. Salah bentuk motivasi adalah dengan memberikan penghargaan kepada SDM yang berkompeten dalam pekerjaan.

Maka Dengan itu kita mengetahui pentingnya motivasi sumber daya aparatur Desa ini. Oleh karena itu perlu memahami dan mengetahui hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja aparatur Desa. Tiga kunci dalam motivasi yaitu usaha, tujuan, serta kebutuhan. *Means that in an individual organization it is*

said to have work motivation when individual behavior in its business meets needs, directed in accordance with organizational goals(Adolf, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sarifudin Mada, Lintje Kalangi dan Hendrik Gamaliel, 2017, Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten Gorontalo 2017. Hasil di dalam penelitian ini adalah kompetensi aparat pengelola dana desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Larastika Medianti 2018, Pengaruh Kompetensi Aparatur, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pengelolaan Dana Desa .Hasil didalam penelitian ini adalah kompetensi aparatur berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, dan partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Neni Tri Indrianasari .(2017)Peran Perangkat Desa Dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Pada Desa Karangsari Kecamatan Sukodono). Hasil penelitian adalah perangkat desa cukup berperan dalam pengelolaan keuangan desa dan secara keseluruhan pengelolaan keuangan desa sesuai dengan Permendagri Nomor 113 Tahun 2014..

Sebagaimana data dikemukakan diawal bab ini bahwa yang lebih dominan pengetahuan pada penelitian ini adalah aparatur desa dengan tingkat pendidikan sebesar 46 % hal ini yang mempengaruhi kontribusi hasil penelitian ini pengaruh kedua dari variable penelitian.

Akan tetapi penelitian ini terjadi GAP yang di lakukan Rendy Ermino (2017) Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM tidak meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan. Sehingga meningkatnya Kompetensi SDM tidak dapat mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan daerah. Hal ini dikarenakan semakin baik Kompetensi SDM dalam penyusunan Laporan Keuangan tidak membuat Kualitas Laporan keuangan semakin baik dan Tantriani Sukmaningrum (2012), Nur Layla (2016) dan Desi Indriasari (2008) dimaksudkan tidak sejalan karena penelitian yang di lakukan menggunakan metode yang berbeda serta indikator dan analisis dataupun berbeda akan tetapi tujuan dari penelitian ini adalah sama untuk melihat seberapa besar pengaruh variable X terhadap Y dan membuktikan apakah Hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian diterima. Dari hasil olah data menggunakan program spss dengan nilai T_{hitung} Sebesar 78,837 dan Nilai Sig.F Sebesar 0.000 maka dapat disimpulkan Bahwa Kompetensi Sumber daya manusia Meliputi Variabel X meliputi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi, Trait serta Citra Diri Bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y karena nilai Sign.F nya $< 0,050$

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.

a. Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Secara *Parsial* Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.

Sub variable pengetahuan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Akuntabilitas pengelolaan keuangan desa (Y) sebesar 0.195 (19%). Besarnya pengaruh ini merupakan penentu terhadap Akuntabilitas pengelolaan keuangan dan secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner menunjukkan bahwa pengetahuan memberikan kontribusi.

Pengetahuan karyawan menentukan keberhasilan atau kegagalan tugas yang diberikan kepadanya, pengetahuan mengacu pada informasi dan hasil pembelajaran. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang memadai akan meningkatkan efisiensi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sarifudin Mada, Lintje Kalangi dan Hendrik Gamaliel, 2017, Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten Gorontalo 2017. Hasil di dalam penelitian ini adalah kompetensi aparat pengelola dana desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Larastika Medianti 2018, Pengaruh Kompetensi Aparatur, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pengelolaan Dana Desa .Hasil didalam penelitian ini adalah kompetensi aparatur berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, dan partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Neni Tri Indrianasari .(2017) Peran Perangkat Desa Dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Pada Desa Karangsari Kecamatan Sukodono). Hasil penelitian adalah perangkat desa cukup berperan dalam pengelolaan keuangan desa dan secara keseluruhan pengelolaan keuangan desa sesuai dengan Permendagri Nomor 113 Tahun 2014.

Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendy Ermino (2017). Berdasarkan hasil pengujian, terlihat bahwa Kompetensi SDM tidak meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan. Jadi peningkatan Kompetensi SDM tidak dapat mempengaruhi kualitas Laporan Keuangan Regional. Dari hasil pengujian dinyatakan bahwa Kompetensi SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara parsial, dengan menguji dua pihak dimana tingkat signifikansi 0,05 diperoleh T hitung - 0,67 dan Ttabel -1,673, sehingga $T_{count} > T_{table}$. Berdasarkan rumus yang dijelaskan dalam pengujian hipotesis, H_0 ditolak dan H_a ditolak, yang berarti bahwa kompetensi SDM tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kualitas laporan keuangan.. Hal ini dikarenakan semakin baik Kompetensi SDM dalam

penyusunan Laporan Keuangan tidak membuat Kualitas Laporan keuangan semakin baik dan Tantriani Sukmaningrum (2012), Nur Layla (2016) dan Desi Indriasari (2008) dimaksudkan tidak sejalan karena penelitian yang di lakukan menggunakan metode yang berbeda serta indikator dan analisis dataupun berbeda akan tetapi tujuan dari penelitian ini adalah sama untuk melihat seberapa besar pengaruh variable X terhadap Y dan membuktikan apakah Hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Dengan demikian sesuai dengan data output atau data olahan dari SPSS 17.0 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini diterima.

b. Keterampilan (*skills*) (X2), Secara Parsial Berpengaruh Terhadap “Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa” (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.

Sub variable Keterampilan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Akuntabilitas pengelolaan keuangan desa (Y) sebesar 0.181 (18%). Besarnya pengaruh ini merupakan penentu terhadap Akuntabilitas pengelolaan keuangan dan secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner menunjukkan bahwa keterampilan memberikan kontribusi.

Keterampilan dalam variable ini adalah sebagai kapastis yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang melaksanakan tugas yang spesifik. Jadi, keterampilan untuk melaksanakan tugas baik secara fisik maupun mental (Soepjito, 2002).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sarifudin Mada, Lintje Kalangi dan Hendrik Gamaliel, 2017, Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa,

Komitmen organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten Gorontalo 2017. Hasil di dalam penelitian ini adalah kompetensi aparat pengelola dana desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Larastika Medianti 2018, Pengaruh Kompetensi Aparatur, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pengelolaan Dana Desa .Hasil didalam penelitian ini adalah kompetensi aparatur berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, dan partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Neni Tri Indrianasari .(2017)Peran Perangkat Desa Dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Pada Desa Karangsari Kecamatan Sukodono). Hasil penelitian adalah perangkat desa cukup berperan dalam pengelolaan keuangan desa dan secara keseluruhan pengelolaan keuangan desa sesuai dengan Permendagri Nomor 113 Tahun 2014.

Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendy Ermino (2017). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM tidak meningkatkan kualitas laporan keuangan. Jadi peningkatan Kompetensi SDM tidak dapat mempengaruhi kualitas Laporan

Keuangan Regional. Dari hasil pengujian dinyatakan bahwa Kompetensi SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara parsial, dengan menguji dua pihak dimana tingkat signifikansi 0,05 diperoleh T hitung -0,67 dan T tabel -1,673, sehingga $T_{count} > T_{table}$. Berdasarkan rumus yang diuraikan dalam pengujian hipotesis, H_0 ditolak dan H_a ditolak, yang berarti Kompetensi SDM tidak memiliki pengaruh parsial terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Hal ini karena kompetensi SDM yang lebih baik dalam menyusun Laporan Keuangan tidak membuat Kualitas Laporan Keuangan menjadi lebih baik dan Tantriani Sukmaningrum (2012), Nur Layla (2016) dan Desi Indriasari (2008) bermaksud untuk tidak sejalan karena penelitian yang dilakukan menggunakan berbagai metode dan indikator serta analisis data berbeda tetapi tujuan penelitian ini adalah sama untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y dan membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

c. Motif (*motives*) (X3), Secara Parsial Berpengaruh Terhadap “Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa” (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.

Motif sub variabel (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel akuntabilitas pengelolaan keuangan desa (Y) sebesar 0,247 (25%). Besarnya pengaruh ini merupakan penentu Dominan terhadap Akuntabilitas pengelolaan keuangan dan secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner menunjukkan bahwa keterampilan dominan memberikan kontribusi.

Motif adalah kekuatan pendorong yang menyebabkan anggota organisasi mau dan mau mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan

staf dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab mereka dan memenuhi kewajiban mereka, agar dapat mencapai tujuan dan berbagai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008: 138).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sarifudin Mada, Lintje Kalangi dan Hendrik Gamaliel, 2017, Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten Gorontalo 2017. Hasil di dalam penelitian ini adalah kompetensi aparat pengelola dana desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Larastika Medianti 2018, Pengaruh Kompetensi Aparatur, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pengelolaan Dana Desa .Hasil didalam penelitian ini adalah kompetensi aparatur berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, dan partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Neni Tri Indrianasari .(2017)Peran Perangkat Desa Dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Pada Desa Karangsari Kecamatan Sukodono). Hasil penelitian adalah perangkat desa cukup berperan dalam pengelolaan keuangan desa dan secara keseluruhan pengelolaan keuangan desa sesuai dengan Permendagri Nomor 113 Tahun 2014.

Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendy Ermino (2017). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM tidak meningkatkan kualitas laporan keuangan. Jadi peningkatan Kompetensi SDM tidak dapat mempengaruhi kualitas Laporan Keuangan Regional. Dari hasil pengujian dinyatakan bahwa Kompetensi SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara parsial, dengan menguji dua pihak dimana tingkat signifikansi 0,05 diperoleh T hitung -0,67 dan Ttabel -1,673, sehingga $T_{count} > T_{table}$. Berdasarkan rumus yang diuraikan dalam pengujian hipotesis, H_0 ditolak dan H_a ditolak, yang berarti Kompetensi SDM tidak memiliki pengaruh parsial terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Hal ini karena kompetensi SDM yang lebih baik dalam menyusun Laporan Keuangan tidak membuat Kualitas Laporan Keuangan menjadi lebih baik dan Tantriani Sukmaningrum (2012), Nur Layla (2016) dan Desi Indriasari (2008) bermaksud untuk tidak sejalan karena penelitian yang dilakukan menggunakan berbagai metode dan indikator serta analisis data berbeda tetapi tujuan penelitian ini adalah sama untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y dan membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 2008 menjelaskan bahwa pemerintah harus melakukan pencarian latar belakang calon karyawan dalam proses rekrutmen sehingga ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing-masing dan melakukan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan di bidangnya. Sumber daya manusia akan melakukan pekerjaan dengan baik jika ditempatkan di lapangan. Manajemen keuangan pemerintah daerah harus

menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Pelatihan juga harus dilakukan oleh pemerintah daerah untuk meningkatkan kompetensi.

Dengan demikian sesuai dengan data keluaran atau data yang diolah dari SPSS 21 dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

d. Sifat (*traits*) (X4) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap “Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa” (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.

Sub variabel (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel akuntabilitas pengelolaan keuangan desa (Y) sebesar 0,165 (16%). Besarnya pengaruh ini merupakan penentu akuntabilitas Pengelolaan keuangan desa dan secara empiris di lapangan berdasarkan distribusi kuesioner menunjukkan bahwa sifat berkontribusi.

Sifat bawaan masyarakat desa umumnya (aparatur) adalah gotong royong, semua kegiatan dilakukan dalam gotong royong mulai dari musyawarah perencanaan atau terkoordinasi mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan dan pengawasan kegiatan

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sarifudin Mada, Lintje Kalangi dan Hendrik Gamaliel, 2017, Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten Gorontalo 2017. Hasil di dalam penelitian ini adalah kompetensi aparat pengelola dana desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana

desa, partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Larastika Medianti 2018, Pengaruh Kompetensi Aparatur, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pengelolaan Dana Desa. Hasil didalam penelitian ini adalah kompetensi aparatur berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, dan partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Neni Tri Indrianasari .(2017)Peran Perangkat Desa Dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Pada Desa Karangsari Kecamatan Sukodono). Hasil penelitian adalah perangkat desa cukup berperan dalam pengelolaan keuangan desa dan secara keseluruhan pengelolaan keuangan desa sesuai dengan Permendagri Nomor 113 Tahun 2014.

Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendy Ermino (2017). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM tidak meningkatkan kualitas laporan keuangan. Jadi peningkatan Kompetensi SDM tidak dapat mempengaruhi kualitas Laporan Keuangan Regional. Dari hasil pengujian dinyatakan bahwa Kompetensi SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara parsial, dengan menguji dua pihak dimana tingkat signifikansi 0,05 diperoleh T hitung -0,67 dan Ttabel -1,673, sehingga $T_{count} > T_{table}$. Berdasarkan rumus yang diuraikan dalam pengujian hipotesis, H_0 ditolak dan H_a ditolak, yang berarti Kompetensi SDM tidak memiliki pengaruh parsial terhadap Kualitas Laporan

Keuangan. Hal ini karena kompetensi SDM yang lebih baik dalam menyusun Laporan Keuangan tidak membuat Kualitas Laporan Keuangan menjadi lebih baik dan Tantriani Sukmaningrum (2012), Nur Layla (2016) dan Desi Indriasari (2008) bermaksud untuk tidak sejalan karena penelitian yang dilakukan menggunakan berbagai metode dan indikator serta analisis data berbeda tetapi tujuan penelitian ini adalah sama untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y dan membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Dengan demikian sesuai dengan data keluaran atau data yang diolah dari SPSS 21 dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

e. Citra Diri (*self-image*) (X5) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap “Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa” (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru.

Sub variabel Self-Image (X5) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa (Y) sebesar 0,172 (17%). Besarnya pengaruh ini merupakan penentu akuntabilitas Pengelolaan keuangan desa dan secara empiris di lapangan berdasarkan distribusi kuesioner menunjukkan bahwa Citra Diri berkontribusi.

Citra diri sebagai perasaan, dan penelitian individu tentang diri sendiri diperoleh dari interaksi dengan lingkungan sekitarnya (Risnawita, 2010)

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sarifudin Mada, Lintje Kalangi dan Hendrik Gamaliel, 2017, Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten Gorontalo 2017. Hasil di dalam penelitian

ini adalah kompetensi aparat pengelola dana desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Larastika Medianti 2018, Pengaruh Kompetensi Aparatur, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pengelolaan Dana Desa. Hasil didalam penelitian ini adalah kompetensi aparat berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, dan partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Neni Tri Indrianasari .(2017)Peran Perangkat Desa Dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Pada Desa Karangsari Kecamatan Sukodono). Hasil penelitian adalah perangkat desa cukup berperan dalam pengelolaan keuangan desa dan secara keseluruhan pengelolaan keuangan desa sesuai dengan Permendagri Nomor 113 Tahun 2014.

Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendy Ermino (2017). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM tidak meningkatkan kualitas laporan keuangan. Jadi peningkatan Kompetensi SDM tidak dapat mempengaruhi kualitas Laporan Keuangan Regional. Dari hasil pengujian dinyatakan bahwa Kompetensi SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara parsial, dengan menguji dua pihak dimana tingkat signifikansi 0,05 diperoleh T

hitung $-0,67$ dan $T_{\text{tabel}} -1,673$, sehingga $T_{\text{count}} > T_{\text{table}}$. Berdasarkan rumus yang diuraikan dalam pengujian hipotesis, H_0 ditolak dan H_a ditolak, yang berarti Kompetensi SDM tidak memiliki pengaruh parsial terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Ini karena kompetensi SDM yang lebih baik dalam penyusunan Laporan Keuangan tidak membuat kualitas laporan keuangan lebih baik dan Tantriani Sukmaningrum (2012), Nur Layla (2016) dan Desi Indriasari (2008) dimaksudkan untuk menjadi tidak kompatibel karena penelitian yang dilakukan menggunakan metode dan indikator yang berbeda dan Bahkan analisis data berbeda tetapi tujuan penelitian ini adalah sama untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y dan membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 2008 menjelaskan bahwa pemerintah harus melakukan pencarian latar belakang calon karyawan dalam proses rekrutmen sehingga ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing-masing dan melakukan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan di bidangnya. Sumber daya manusia akan melakukan pekerjaan dengan baik jika ditempatkan di lapangan. Manajemen keuangan pemerintah daerah harus menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Pelatihan juga harus dilakukan oleh pemerintah daerah untuk meningkatkan kompetensi.

Dengan demikian sesuai dengan data output atau data yang diproses dari SPSS 21, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima dan hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Steward Stewardship Theory

menggunakan mekanisme situasional organisasi internal untuk menjelaskan pola kepemimpinan dan hubungan antara atasan dan bawahan. Dalam perolehan tujuan bersama, kita tidak boleh mengabaikan kepentingan masing-masing mekanisme ini termasuk teori manajemen dan perbedaan dalam budaya organisasi, dan kepemimpinan(Anton,2010).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Bersumber pada pembahasan, dapat disimpulkan Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 35 responden:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia” Meliputi; Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Keterampilan (*skills*) (X2), Motif (*motives*) (X3), Sifat (*traits*) (X4), Citra Diri (*self-image*) (X5) Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) atau hasil ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variable kompetensi sebesar .965 atau 0.965 atau sebesar 96 % jadi ada sebesar 4 % Faktor/Variabel lain yang mempengaruhi Variabel Y yang tidak di hitung dan Diteliti.
2. Pengetahuan (*knowledge*) (X1), Secara *Parsial* Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa(Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru. berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Akuntabilitas penegelolaan keuangan desa (Y) sebesar 0.195 (19%).
3. Keterampilann (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Akuntabilitas penegelolaan keuangan desa (Y) diwilayah kecamatan telaga biru sebesar 0.181 atau (18%).
4. Motif (*motives*) (X3), Secara Parsial Berpengaruh Terhadap “Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa” (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Birusebesar 0.247 atau (25%).

5. Sifat (*traits*) (X4) Secara *Parsial* Berpengaruh Terhadap “Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa” (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.165 atau (16%).
6. Citra Diri (*self-image*) (X5) Secara *Parsial* Berpengaruh Terhadap “Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa” (Y) Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Akuntabilitas pengelolaan keuangan desa (Y) sebesar 0.172 (17%)

5.2. Saran

Bersumber pada hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Peneliti memberikan saran kepada Kepala Kecamatan Telaga Biru kabupaten Gorontalo untuk lebih memperhatikan dan memberikan pengawasan kepada kepala kepala Desa yang terdiri dari 15 desa yaitu Lupoyo, Pantungo, Dumati, Ulapato A, Ulapato B, Tuladenggi, Pentadio Timur, Pentadio Barat, Talumelito, Dulamayo Utara, Modelidu, Tinelo, Timuato, Tapaluluo untuk meningkatkan lagi Sifat dan Citra Diri agar Sikap dan perilaku Bisa sejalan dengan Variabel Yang diGunakan Dalam Penelitian ini sehingga memberikan hasil kinerja yang baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan pemilihan variabel lain yang turut berpengaruh terhadap peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Akdon & *Riduwan*. 2007. Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika, Cet 2. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto*, S. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Biri, E. U., & Iwu, C.G. 2014. Job motivation, Job Performance and Gender Relations in the Broadcast Sector in Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol.5. No.16. ISSN 2039-2117.
- Dartey-Baah, K. and Amoako, G.K. 2011 Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory in Assessing and Understanding Employee Motivation at Work: A Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3,1-8.
- Danim, *Sudarwan*. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta.
- Djatmiko*, Yayat Hayati. 2005. Perilaku Organisasi. Bandung : CV. Alfabeta.
- Edy, Sutrisno*. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta,. Kencana.
- Fitriah, Mahdani, Ibrahim Yunus, T. Roli Ilhamsyah Putra. 2015. Pengaruh Renumerasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja serta Implikasi terhadap Kinerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Aceh.
- Gitosudarmo*, Indriyo. 2001. Manajemen strategi. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan*, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan*, Malayu. S.P 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hamzah B. Uno 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kadarisman*, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali. Pers, Jakarta.
- Khasanah, Uswatun, 2004. *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: HarapanUtama.
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Mardi*, 2014, “Sistem Informasi Akuntansi”, Cetakan kedua, Ghalia Indonesia,
- Nirwana 2012, *Pemasaran Jasa* ,Alta, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan I. Bandung : Alfabeta
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari TeoriKe Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Ryan, R.M, Deci, E.L 2000 *Self Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well Being*. *American Psychologist*, volume 55.
- Sedarmayanti.2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Soenaryo, Indriyanti, dan Jann Hidayat Tjakraatmadja. 2010. *TI-2251 Psikologi Industri*. Bandung: Angkasa.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Siagian, Sondang P, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Sopiah*. 2008. Perilaku Organisasi, CV Andi, Yogyakarta.
- Sutisna, Husen. 2008. Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Fakultas Pertanian IPB).
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV Alfabeta
- Sudjana*. 2000. Metode Statistika. Bandung : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siswanto*. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2011. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Rajawali Pers. Jakarta.
- Tasmara, Toto, 2004, Membudayakan Etos kerja Islami, Gema Insani.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo, Jakarta.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Akuntansi, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Diwilayah Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo”. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fahrul Rezza Ramadhan

E.11.16.059

I. DATA RESPONDEN

Inisial :
 Umur :
 Jabatan :
 bagian/bidang :

1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan terakhir:
 - a. SLTP
 - b. SLTA/SMK/MA
 - c. DIPLOMA
 - d. S1
 - e. S2
3. Lamanya bekerja:
 - a. 1 – 5 Tahun
 - b. 6 – 10 Tahun
 - c. > 10 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda (X) pada pilihan jawaban yang dianggap paling tepat.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan terima kasih pada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

Variable X

A. Pengetahuan (X1)

1. Pegawai harus memahami siklus Akuntansi
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pegawai harus memahami pekerjaan yang menjadi tugas pokok pegawai
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral

- d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Pegawai harus memahami pekerjaan yang sesuai fungsinya.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Mengetahui langkah-langkah sistematis dalam melaksanakan pekerjaan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Mengetahui langkah-langkah praktis dalam melaksanakan pekerjaan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
6. Setiap pekerjaan dikuasai dengan baik atas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
7. Setiap pekerjaan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Mampu berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
9. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju

- c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
10. Pegawai harus paham terhadap perkembangan teknologi informasi.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- B. Keterampilan (X2)
11. Aparatur Desa mampu membuat jurnal untuk setiap transaksi dengan benar.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
12. Aparatur Desa mampu memposting jurnal ke dalam buku besar.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
13. Pelatihan terkait dengan penyusunan laporan keuangan berguna untuk mengembangkan kemampuan aparatur desa.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
14. Aparatur Desa mampu untuk menyusun dan menyajikan laporan keuangan dengan baik.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
15. Aparatur Desa dapat memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
16. Memahami job description dalam melaksanakan tugas sehari-hari

- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
17. Memahami prosedur cara menyelesaikan pekerjaan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
18. Setiap Pegawai Mampu bekerja tim
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
19. Mampu menyusun laporan serta meminimalisir kesalahan dalam bekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
20. Memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- C. Motif (X3)
21. Mendapatkan insentif atas keberhasilan pekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
22. Mendapat tunjangan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
23. Atasan memberikan bonus terhadap pegawai berprestasi

- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
24. Mendapatkan Penghargaan terhap pencapain kinerja pegawai
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
25. Pendapat yang diberikan pegawai di hargai oleh atasan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
26. Menjadikan motivasi atasan sebagai bahan pembelajaran
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
27. Pemberiaan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
28. Atasan memberikan pujian kepada pegawai yang menjalankan pekerjaan dengan baik serta memberikan motivasi kepada pegawai lain
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
29. Pegawai selalu mendapatkan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin di capai
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

30. Memberikan motivasi sesama pegawai.
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak setuju
 - Sangat Tidak Setuju
- D. Citra diri (X4)
31. Pegawai harus professional dalam bekerja
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak setuju
 - Sangat Tidak Setuju
32. Pegawai harus memiliki inovasi dalam bekerja
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak setuju
 - Sangat Tidak Setuju
33. Pegawai harus memiliki tujuan dalam bekerja
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak setuju
 - Sangat Tidak Setuju
34. Saya bekerja sesuai dengan job deskripsi pekerjaan saya
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak setuju
 - Sangat Tidak Setuju
35. Saya hadir dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak setuju
 - Sangat Tidak Setuju
36. Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku
- Sangat Setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak setuju

- e. Sangat Tidak Setuju
- 37. Saya berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan dari orang lain
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- 38. Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- 39. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- 40. Saya memanfaatkan waktu kerja secara optimal
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- E. Trait (X5)
- 41. Ikut serta dalam traning untuk kemampuan Saudara dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- 42. Membantu pekerjaan orang lain dengan memberikan contoh
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- 43. Bersedia mendapatkan kritikan atas hasil kerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral

- d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
44. Memikirkan tentang apa yang orang lain pikir dan rasakan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
45. Pegawai harus percaya diri, serta optimis dalam bekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
46. Pegawai harus mempunyai inovasi dalam bekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
47. Pegawai harus mempunyai inovasi dalam bekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
48. Mampu memahami karakter pribadi orang lain dalam bekerja tim
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
49. Mampu mengendalikan emosional dalam menyelesaikan masalah
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
50. Bersikap professional dalam bekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju

- e. Sangat Tidak Setuju

Variabel Y

Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum (*accountability for probity and legality*)

51. Kantor di tempat Bapak/Ibu bekerja adanya jaminan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lainnya dalam menjalankan tugasnya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
52. Kantor di tempat Bapak/Ibu bekerja adanya teguran kepada setiap SKPD apabila terjadi kesalahan dalam menjalankan tugasnya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
53. Kantor di tempat Bapak/Ibu bekerja memberikan sanksi yang berat kepada setiap SKPD apabila terdapat penyalahgunaan jabatan, korupsi, dan kolusi
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Akuntabilitas Proses (*process accountability*)

54. Kantor di tempat Bapak/Ibu bekerja mampu mempertanggungjawabkan atas pengelolaan organisasinya secara efektif dan efisien
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
55. Kantor di tempat Bapak/Ibu bekerja mampu menjamin adanya sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen dan prosedur administrasi yang memadai
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Akuntabilitas Program(*program accountability*)

56. Kantor di tempat Bapak/Ibu bekerja mampu mempertanggungjawabkan atas pelaksanaan program yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang sudah ditetapkan

- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
57. Kantor di tempat Bapak/Ibu bekerja adanya penyusunan program kegiatan yang sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
58. Kantor di tempat Bapak/Ibu bekerja mampu mempertanggungjawabkan atas pencapaian hasil yang diharapkan dari setiap pelaksanaan programnya
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- Akuntabilitas Kebijakan (*policy accountability*)
59. Kantor di tempat Bapak/Ibu bekerja mampu mempertanggungjawabkan atas penetapan tujuan kebijakan yang memperhatikan kepentingan organisasi
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
60. Kantor di tempat Bapak/Ibu bekerja mampu mempertanggungjawabkan terhadap dampak yang ditimbulkan dari kebijakan yang sudah ditetapkan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

PENGETAHUAN											
ITEM											
RESPON	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTALX1
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
6	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
7	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
9	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
10	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	37
11	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
12	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	36
13	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
15	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	36
16	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	30
17	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
18	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	38
19	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	40
20	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	41
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
22	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	34
23	2	2	5	3	2	4	2	1	3	3	27
24	4	4	4	4	3	5	2	5	5	5	41
25	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	40
26	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	41
27	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	42
28	2	3	2	4	5	4	3	5	3	3	34
29	5	1	5	3	4	5	4	4	4	3	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
34	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	43
35	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33

KETERAMPILAN

ITEM

RESPON	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTALX3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
2	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	41
3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	30
5	1	2	4	2	4	2	3	2	3	1	24
6	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
7	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	45
8	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	44
9	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	34
10	3	3	2	3	2	3	5	2	2	3	28
11	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	45
14	3	2	4	3	5	3	3	2	3	4	32
15	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	31
16	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	35
17	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	40
18	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	45
19	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	36
20	5	4	5	3	2	4	4	5	4	4	40
21	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	28
22	2	1	2	3	2	3	4	1	4	1	23
23	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	35
24	4	5	3	4	2	5	4	4	5	4	40
25	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
26	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
27	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
28	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	34
29	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
30	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
33	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	35
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31

RESPON	MOTIVASI										TOTALX3
	ITEM										
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	43
2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	35
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
8	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	40
9	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
10	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	39
11	2	4	4	4	5	5	3	4	4	5	40
12	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	34
13	1	5	4	5	5	4	5	4	5	5	43
14	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	38
15	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	41
16	2	5	3	4	4	4	4	2	2	4	34
17	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	36
18	2	4	4	5	4	3	3	3	5	5	38
19	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
20	4	4	3	3	4	3	3	3	2	5	34
21	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	39
22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
23	3	3	2	3	5	3	4	2	4	4	33
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
25	5	5	4	5	5	5	4	2	3	1	39
26	4	5	4	4	5	4	5	4	3	2	40
27	4	5	5	5	5	5	2	2	5	4	42
28	3	3	4	4	3	4	4	4	1	1	31
29	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	43
30	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	35
34	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31

RESPON	SIFAT										TOTALX4
	ITEM										
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	
1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
5	3	5	2	5	3	3	3	3	2	3	32
6	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
8	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	40
9	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
10	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	29
11	3	4	5	5	4	3	5	3	4	4	40
12	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
13	5	4	5	3	3	5	4	3	4	4	40
14	4	4	4	5	4	3	5	3	2	3	37
15	4	3	2	3	4	2	4	2	3	2	29
16	5	4	4	4	4	3	3	2	3	5	37
17	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	36
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
19	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	42
20	2	3	4	2	3	4	2	2	3	2	27
21	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	31
22	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
23	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	22
24	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	47
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
28	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	27
29	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36
34	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
35	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35

RESPON	SIFAT ITEM										TOTALX5
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	X5.9	X5.10	
1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
3	3	3	4	5	5	4	2	3	4	3	36
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
10	4	4	3	3	3	5	5	3	4	5	39
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
13	3	4	5	3	5	4	5	3	5	3	40
14	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	35
15	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	30
16	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	34
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	43
20	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	27
21	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	26
22	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
23	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	21
24	4	5	4	5	5	2	5	5	5	4	44
25	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
28	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	30
29	4	5	4	3	4	4	5	3	5	2	39
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
31	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	43
32	3	2	3	4	3	3	2	2	1	1	24
33	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	41
34	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
35	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	40

AKUNTABILITAS											
RESPON	ITEM										TOTALY
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41
2	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	45
3	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	41
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34
6	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
8	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	36
10	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	34
11	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	39
14	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	40
15	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
16	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
17	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	38
18	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	42
19	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	42
20	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34
21	5	5	3	2	2	2	5	3	2	4	33
22	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	31
23	3	3	2	2	2	2	4	3	3	5	29
24	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	44
25	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	43
26	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	5	5	5	5	2	5	3	4	5	44
28	4	4	5	2	2	3	3	2	4	2	32
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
30	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
34	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35

Uji Reliabel

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	11

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	11

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	11

X4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	11

X5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	11

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	11

PEN	Pearson Correlation	,646**	,546**	,473**	,542**	,604**	,405*	,592**	,701**	,772**	,570**	1
GETA	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,004	,001	,000	,016	,000	,000	,000	,000	
HUA		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
N	N											35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	KETERAMPILAN
X2.1	Pearson Correlation	1	,720**	,509**	,481**	,366	,646**	,237	,546**	,584**	,664**	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,003	,030	,000	,170	,001	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,720**	1	,518**	,481**	,509**	,621**	,296	,758**	,670**	,756**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,003	,002	,000	,084	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,509**	,518**	1	,365**	,606**	,449**	,235	,534**	,479**	,599**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001		,031	,000	,007	,175	,001	,004	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,481**	,481**	,365**	1	,484**	,596**	,671**	,653**	,632**	,493**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,031		,003	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,366	,509**	,606**	,484**	1	,475**	,317	,468**	,513**	,529**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,030	,002	,000	,003		,004	,064	,005	,002	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,646**	,621**	,449**	,596**	,475**	1	,291	,484**	,633**	,679**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000	,004		,090	,003	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	,237	,296	,235	,671**	,317	,291	1	,406	,330	,237	,518**
	Sig. (2-tailed)	,170	,084	,175	,000	,064	,090		,015	,053	,170	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	,546**	,758**	,534**	,653**	,468**	,484**	,406	1	,603**	,648**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,005	,003	,015		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	,584**	,670**	,479**	,632**	,513**	,633**	,330	,603**	1	,415**	,773**

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X4.7	Pearson Correlation	,525**	,710**	,525**	,550**	,514**	,239	1	,533**	,525**	,506**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,001	,002	,166		,001	,001	,002	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X4.8	Pearson Correlation	,503**	,488**	,519**	,484**	,569**	,515**	,533**	1	,622**	,600**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,001	,003	,000	,002	,001		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X4.9	Pearson Correlation	,602**	,604**	,729**	,510**	,665**	,562**	,525**	,622**	1	,745**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,001	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X4.10	Pearson Correlation	,623**	,592**	,707**	,612**	,633**	,391**	,506**	,600**	,745**	1	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,020	,002	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SIFAT	Pearson Correlation	,786**	,798**	,767**	,725**	,816**	,637**	,725**	,754**	,859**	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	X5.9	X5.10	CITRA DIRI
X5.1	Pearson Correlation	1	,697**	,593**	,426*	,154	,372	,556**	,686**	,590**	,527**	,717**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,011	,376	,028	,001	,000	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X5.2	Pearson Correlation	,697**	1	,607**	,344*	,260	,199	,681**	,566**	,659**	,494**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,043	,131	,252	,000	,000	,000	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X5.3	Pearson Correlation	,593**	,607**	1	,599**	,443**	,586**	,634**	,767**	,676**	,416*	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,008	,000	,000	,000	,000	,013	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X5.4	Pearson Correlation	,426*	,344*	,599**	1	,460**	,438**	,369*	,731**	,586**	,463**	,722**

X5.5	Sig. (2-tailed)	,011	,043	,000		,005	,008	,029	,000	,000	,005	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,154	,260	,443**	,460**	1	,544**	,415*	,414*	,467**	,450**	,621**
X5.6	Sig. (2-tailed)	,376	,131	,008	,005		,001	,013	,014	,005	,007	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,372*	,199	,586**	,438**	,544**	1	,596**	,556**	,420*	,489**	,691**
X5.7	Sig. (2-tailed)	,028	,252	,000	,008	,001		,000	,001	,012	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,556**	,681**	,634**	,369*	,415*	,596**	1	,698**	,653**	,596**	,813**
X5.8	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,029	,013	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,686**	,566**	,767**	,731**	,414*	,556**	,698**	1	,759**	,693**	,908**
X5.9	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,014	,001	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,590**	,659**	,676**	,586**	,467**	,420*	,653**	,759**	1	,552**	,841**
X5.10	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,005	,012	,000	,000		,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,527**	,494**	,416*	,463**	,450**	,489**	,596**	,693**	,552**	1	,754**
CITRA DIRI	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,013	,005	,007	,003	,000	,000	,001		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,717**	,703**	,823**	,722**	,621**	,691**	,813**	,908**	,841**	,754**	1
CITRA DIRI	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

AKU	Pearson Correlation	,415 [*]	,232	,569 ^{**}	,766 ^{**}	,782 ^{**}	,662 ^{**}	,536 ^{**}	,655 ^{**}	,692 ^{**}	,572 ^{**}	1
NTAB	Sig. (2-tailed)	,013	,018	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
ILITA												
S	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

^{*}. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,931	,920	1,391

a. Predictors: (Constant), CITRA DIRI,

PENGETAHUAN,KETERAMPILAN,MOTIVASI, SIFAT

b. Dependent Variable: AKUNTABILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN

DESA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	762,583	5	152,517	78,837	,000 ^b
	Residual	56,103	29	1,935		
	Total	818,686	34			

a. Dependent Variable: AKUNTABILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DESA

b. Predictors: (Constant), CITRA DIRI, PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, MOTIVASI, SIFAT

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,755	2,214	,793	,434		

	PENGETAHUAN	,195	,082	,175	2,374	,024	,433	2,311
	KETERAMPILAN	,181	,044	,269	4,154	,000	,562	1,779
	MOTIVASI	,247	,081	,239	3,064	,005	,390	2,564
	SIFAT	,165	,065	,233	2,525	,017	,276	3,617
	CITRA DIRI	,172	,054	,259	3,199	,003	,362	2,763

a. Dependent Variable: AKUNTABILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DESA

Collinearity Diagnostics^a

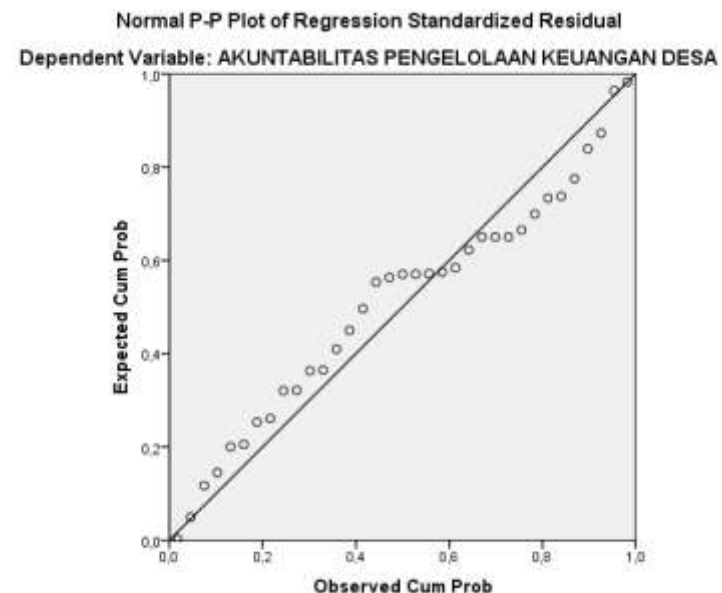
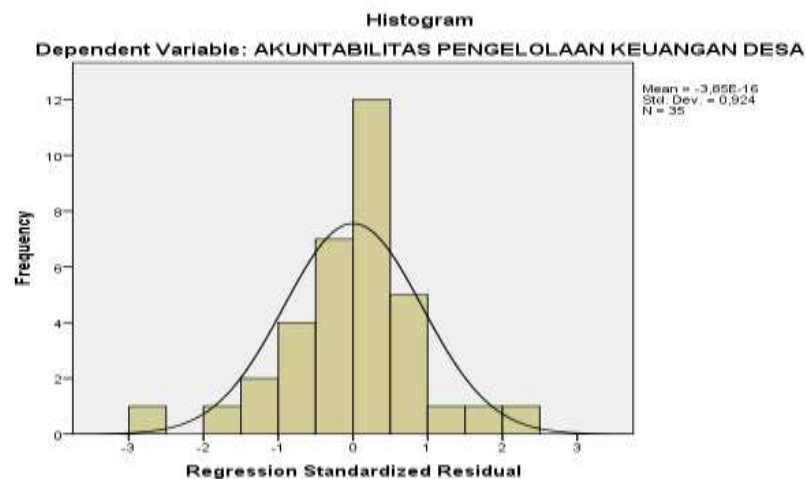
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	PENGETAHUAN	KETERAMPILAN	MOTIVASI	SIFAT	CITRA DIRI
1	1	5,942	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,026	15,236	,14	,03	,11	,02	,05	,09
	3	,016	19,494	,01	,00	,81	,01	,04	,18
	4	,008	27,444	,40	,05	,00	,11	,21	,49
	5	,006	32,357	,45	,17	,07	,06	,65	,22
	6	,003	41,294	,00	,75	,01	,80	,06	,01

a. Dependent Variable: AKUNTABILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DESA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28,75	45,57	38,54	4,736	35
Std. Predicted Value	-2,067	1,483	,000	1,000	35
Standard Error of Predicted Value	,288	,880	,559	,141	35
Adjusted Predicted Value	28,59	45,44	38,56	4,735	35
Residual	-3,973	2,946	,000	1,285	35
Std. Residual	-2,857	2,118	,000	,924	35
Stud. Residual	-3,131	2,256	-,006	,998	35
Deleted Residual	-4,774	3,341	-,018	1,502	35
Stud. Deleted Residual	-3,782	2,441	-,020	1,082	35
Mahal. Distance	,483	12,650	4,857	2,796	35
Cook's Distance	,000	,329	,028	,059	35
Centered Leverage Value	,014	,372	,143	,082	35

a. Dependent Variable: AKUNTABILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DESA

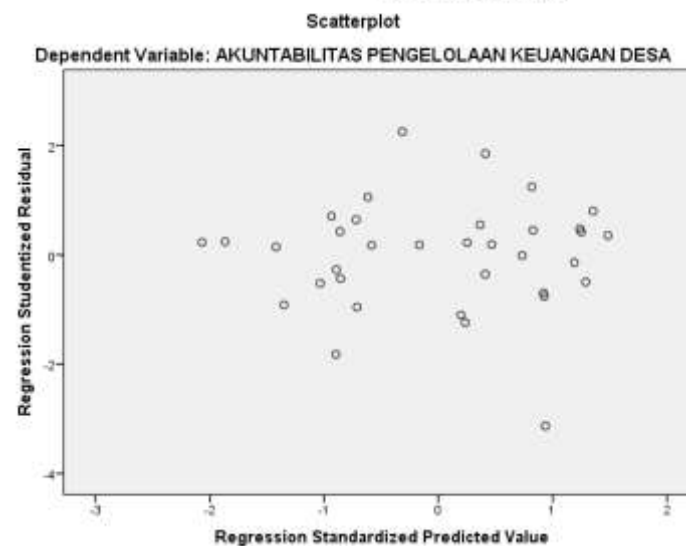


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,28455730
	Absolute	,129
Most Extreme Differences	Positive	,103
	Negative	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		,764
Asymp. Sig. (2-tailed)		,603

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



UJI VALID

VARIABEL X1

[illegible][illegible]

5	14	11	23	6	14	14	17	17	23	20
4	51	46	49	54	63	63	49	54	49	60
3	26	37	20	34	20	23	29	26	29	20
2	9	3	9	6	3	0	6	0	0	0
1	0	3	0	0	0	0	0	4	0	0

VARIABEL X2

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r-Hitung	0,770	0,850	0,714	0,767	0,708	0,778	0,518	0,817	0,773	0,811
t-Hitung	6,924	9,253	5,850	6,870	5,764	7,110	3,478	8,153	6,991	7,962
T-tabel	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690
Ket.	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid

BOBOT NILAI										
5	12	11	11	8	12	10	10	9	10	8
4	11	12	12	9	10	11	14	13	14	17
3	10	9	8	16	8	12	10	8	10	8
2	1	2	4	2	5	2	1	4	1	0
1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	2
	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SKOR										
5	60	55	55	40	60	50	50	45	50	40
4	44	48	48	36	40	44	56	52	56	68
3	30	27	24	48	24	36	30	24	30	24
2	2	4	8	4	10	4	2	8	2	0

1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	2
	137	135	135	128	134	134	138	130	138	134
FREQUENSI										
5	34,29	31,43	31,43	22,86	34,29	28,57	28,57	25,71	28,57	22,86
4	31,43	34,29	34,29	25,71	28,57	31,43	40,00	37,14	40,00	48,57
3	28,57	25,71	22,86	45,71	22,86	34,29	28,57	22,86	28,57	22,86
2	2,86	5,71	11,43	5,71	14,29	5,71	2,86	11,43	2,86	0,00
1	3,33	3,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,17	0,00	8,33

VARIABEL X3

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r-Hitung	0,488	0,687	0,726	0,680	0,569	0,730	0,461	0,426	0,640	0,474
t-Hitung	3,212	5,428	6,070	5,327	3,971	6,141	2,982	2,707	4,788	3,091
T-tabel	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690
Ket.	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid

BOBOT NILAI										
5	7	10	4	9	11	11	8	4	7	9
4	11	14	23	18	18	18	16	18	14	17
3	13	11	7	8	6	6	10	8	11	6
2	3	0	1	0	0	0	1	5	2	1
1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SKOR										
5	35	50	20	45	55	55	40	20	35	45

	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SKOR										
5	45	50	40	55	35	40	55	20	30	35
4	52	56	72	56	60	52	56	56	52	52
3	30	27	18	24	30	36	27	39	27	36
2	6	4	6	4	6	4	2	8	12	6
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	133	137	136	139	131	132	140	123	122	129
FREKUENSI										
5	26	29	23	31	20	23	31	11	17	20
4	37	40	51	40	43	37	40	40	37	37
3	29	26	17	23	29	34	26	37	26	34
2	9	6	9	6	9	6	3	11	17	9
1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0

VARIABEL X5

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r-Hitung	0,717	0,703	0,823	0,722	0,621	0,691	0,813	0,908	0,841	0,754
t-Hitung	5,907	5,683	8,336	5,997	4,546	5,496	8,025	12,487	8,921	6,593
T-tabel	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690
Ket.	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid

BOBOT NILAI										
5	6	9	10	10	9	8	12	12	11	9
4	16	18	15	11	14	17	15	7	15	12

3	12	7	9	10	8	5	3	11	5	11
2	1	1	1	4	3	5	5	4	2	2
1	0	0	0	0	1	0	0	1	2	1
	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SKOR										
5	30	45	50	50	45	40	60	60	55	45
4	64	72	60	44	56	68	60	28	60	48
3	36	21	27	30	24	15	9	33	15	33
2	2	2	2	8	6	10	10	8	4	4
1	0	0	0	0	1	0	0	1	2	1
	132	140	139	132	132	133	139	130	136	131
FREQUENSI										
5	17	26	29	29	26	23	34	34	31	26
4	46	51	43	31	40	49	43	20	43	34
3	34	20	26	29	23	14	9	31	14	31
2	3	3	3	11	9	14	14	11	6	6
1	0	0	0	0	4	0	0	3	13	3

VARIABEL Y

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r-Hitung	0,415	0,307	0,569	0,766	0,782	0,662	0,536	0,655	0,692	0,572
t-Hitung	2,624	1,852	3,974	6,847	7,198	5,071	3,649	4,978	5,509	4,007
T-tabel	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690
Ket.	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	Valid

BOBOT
NILAI

LAMPIRAN T-Table
 Nilai-nilai dalam Distribusi t

d.f.				TINGKAT SIGNIFIKANSI			
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538

LAMIRAN UJI F
Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)										df untuk pembilang (N1)					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

LAMPIRAN R TABEL

df = (N-2)			Tingkat signifikansi untuk uji satu arah		
0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005	
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
0.1	0.05	0.02	0.01	0.001	
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
KECAMATAN TELAGA BIRU
DESA DUMATI
Jalan Abd Gandhi Pajuhi Desa Dumati

SURAT KETERANGAN

Nomor : 140/DD-Tlg.B/ 335 / IV / 2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **KASMIN HASAN**
Jabatan : Kepala Desa Dumati
Alamat : Desa Dumati Kecamatan Telaga Biru
Kabupaten Gorontalo

Menerangkan bahwa :

Nama : **FAHRUL REZZA RAMADHAN**
TTL : Gorontalo, 10-10-1952
Pekerjaan : Mahasiswa
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Desa Timuato Kec. Telaga Biru
Kabupaten Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan diterangkan diatas adalah benar-benar telah melakukan Penelitian “ Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru “ di Desa Dumati Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dumati, 03 April 2020

Kepala Desa Dumati

KASMIN HASAN



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO

KECAMATAN TELAGA BIRU

DESA TULADENGGI

Jln A.A Wahab Depan Koramil 1304-05 Telaga Desa Tuladenggi

SURAT KETERANGAN

Nomor : 472/Tul/Tlg.B/IV/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : **JOHAN PANIGORO**
Jabatan : **KEPALA DESA TULADENGGI**
Alamat : **Desa Tuladenggi Kecamatan Telaga Biru**

Menerangkan dengan benar kepada :

N a m a : **FAHRUL REZZA RAMADHAN**
Jenis Kelamin : **Laki-Laki**
Pekerjaan : **MAHASISWA**
Alamat Usaha : **Desa Timuato Kecamatan Telaga Biru**
Kabupaten Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan sebagaimana di terangkan diatas Benar-benar Melakukan Penelitian “ Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa di Wilayah Kecamatan Telaga Biru “ di Desa Tuladenggi Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tuladenggi, 03 April 2020
KEPALA DESA TULADENGGI


JOHAN PANIGORO



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
KECAMATAN TELAGA BIRU
DESA TIMUATO**

Jl. Ahmad A. Wahab No. 552 Kode Pos 96181

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : 257/Tmto/Tlg.B/III/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Desa Timuato Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo, menerangkan kepada :

Nama : **FAHRUL REZZA RAMADHAN**
Nim : E1116059
Jenis Kelamin : Laki-laki
Universitas : Ichsan Gorontalo
Alamat : Desa Timuato Kecamatan Telaga Biru

Telah selesai melakukan penelitian di Desa Timuato Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan April 2020 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DESA DI WILAYAH KECAMATAN TELAGA BIRU”**.

Demikian Surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Timuato, 01 April 2020
Kepala Desa Timuato



Ha. RAHIMA ABAS, S.Pd.



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
KECAMATAN TELAGA BIRU
DESA ULAPATO - A

Alamat : Jalan. Limboto Raya No. 327 Telp. (0435)

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 140/Ulp-A/Tlg.B/211/IV/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Desa Ulapato - A Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo menerangkan Kepada :

Nama : **FAHRUL REZZA RAMADHAN**
NIM : E1116059
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Desa Timuato, Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo

Bahwa yang tersebut namanya diatas benar - benar Telah Melakukan Penelitian Dalam Rangka Penyusunan Skripsi Di Kantor Desa Ulapato-A berdasarkan Salinan Surat Rekomendasi Badan KESBANGPOL Kabupaten Gorontalo Nomor : 074/BKBP/633/XII/2019

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai sebagaimana perlunya.

Ulapato - A, 02 April 2020

Kepala Desa Ulapato - A



EFENDIMENTO



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
KECAMATAN TELAGA BIRU
DESA LUPOYO

SURAT KETERANGAN

Nomor :474.1/LPY/ 341 /IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : ARWIN S. HILALA
Jabatan : Kepala Desa Lupoyo
Alamat : Desa Lupoyo Kec.Telaga Biru

Dengan ini menerangkan Kepada :

Nama : FAHRUL REZZA RAMADHAN
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
Pekerjaan : MAHASISWA
Alamat : Desa Timuato Kecamatan Telaga Biru
Kab.Gorontalo.

Bahwa yang bersangkutan sebagaimana di terangkan di atas adalah Benar-benar Melakukan Peneletian " Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa di Wilayah Kecamtan Telaga Biru " di Desa Lupoyo Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Lupoyo, 03 April 2020

Kepala Desa Lupoyo,



ARWIN S. HILALA



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JL. ACHMAD A. WAHAB NO 65 TELP. 0435 (881060)
LIMBOTO

REKOMENDASI

Nomor :074 /BKBP/ 633 /XII/2019

Berdasarkan Surat Ketua Lembaga Penelitian LEMLIT Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 1819/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2019 Tanggal 15 November 2019 Perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami memberikan Rekomendasi kepada :

N a m a : **FAHRUL REZZA RAMADHAN**
NIM : E1116059
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Desa Timuato Kec. Telaga Biru Kab. Gorontalo
Maksud : Penelitian Dalam Rangka Penyusunan Skripsi
Judul Penelitian : **"Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Di Wilayah Kecamatan Telaga Biru"**
Lokasi Penelitian : Kecamatan Telaga Biru Kab. Gorontalo
Waktu Penelitian : Tanggal 04 Desember 2019 s/d 04 Februari 2020

Dalam melakukan kegiatan agar memperhatikan ketentuan sebagai berikut :

1. Menjaga keamanan dan ketertiban, serta melapor kepada Kepala Badan/Dinas terkait.
2. Peneliti Wajib Menyampaikan Hasil Penelitiannya Paling Lambat 6 Bulan Setelah Penelitian Selesai Kepada Pemerintah Daerah Kab. Gorontalo Cq Kepala Badan Kesbang Dan Politik.

Demikian Rekomendasi Ini Diberikan Untuk Dipergunakan Sebagaimana Ketentuan Di Atas.

DIKELUARKAN DI : LIMBOTO
PADA TANGGAL : 04 DESEMBER 2019

An. KEPALA BADAN
SEKRETARIS
KASUBAG PERENCANAAN

MIFTA MUSTAPA HABIE S.Ag
PENATA TINGKAT I
NIP. 19700424 199103 2 011

Tembusan :

1. Yth, Bupati Gorontalo (sebagai laporan)
2. Yth, Camat Telaga Biru Kab. Gorontalo
3. Yang Bersangkutan
4. Arsip



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0018/UNISAN-G/S-BP/III/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : FAHRUL REZZA RAMADHAN
NIM : E1116059
Program Studi : Akuntansi (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Diwilayah Kecamatan

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 29%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 02 April 2020

Tim Verifikasi,

Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

SKRIPSI_FAHRUL REZZA

RAMADHAN_E1116059_PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERTANGGUNG - JAWABAN ATAS PENGELOLAAN KEUANGAN DESA

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.unpas.ac.id

Internet Source

4%

2

www.scribd.com

Internet Source

3%

3

asepjazuli.blogspot.com

Internet Source

2%

4

jurnal.umrah.ac.id

Internet Source

2%

5

adoc.tips

Internet Source

2%

6

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

2%

7

jurnal.unigo.ac.id

Internet Source

1%

8

jurnal.unpand.ac.id

Internet Source

1%