

DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI KEBERHASILAN PENGELOLAAN KEUANGAN DESA

¹Yuli Astini, ²Agus Khazin Fauzi, ³Widowati

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

¹yuliastini@stieamm.ac.id

²ozie3889@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of human resource quality and organizational commitment to the success of financial management of Labuhan Haji Village District of East Lombok Regency of West Nusa Tenggara Province as a form of implementation of Village Law No. 6 of 2014. The diversity of situation and condition of village apparatus in managing village finance is assumed to affect the ability of the village head and village apparatus in managing village finances. Yet, the commitment of the village staff/officers also effect the villagers prosperity. The data collection is using questioners from the leader of the village with his staffs in finances. Hypothesis technique examining use multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the quality of human resources does not have significant effect on the success of village financial management. While the organizational commitment does have significant effect on the success of village financial management. In improving the quality of human resources, it is necessary to conduct village financial management training as to increase the understanding of the village apparatus in the village financial management. Besides, the village staff should increase the organizational commitment in village government.

Keywords: *human resource quality, organizational commitment and management of village finances*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap keberhasilan pengelolaan keuangan Desa Labuhan Haji Kecamatan Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagai bentuk implementasi UU Desa No. 6 tahun 2014. Keragaman situasi dan kondisi perangkat desa dalam mengelola keuangan desa diasumsikan mempengaruhi kemampuan kepala desa dan perangkat desa dalam mengelola keuangan desa. Namun, komitmen staf / petugas desa juga memengaruhi prospek penduduk desa. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dari kepala desa dengan stafnya di bidang keuangan. Teknik pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengelolaan keuangan desa. Sedangkan komitmen organisasi memang berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengelolaan keuangan desa. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pelatihan keuangan desa perlu dilakukan untuk meningkatkan pemahaman aparat desa dalam pengelolaan keuangan desa. Selain itu, staf desa harus meningkatkan komitmen organisasi dalam pemerintahan desa.

Kata kunci: kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan pengelolaan keuangan desa

PENDAHULUAN

Reformasi pengelolaan keuangan negara terus dilakukan oleh pemerintah melalui pembenahan kebijakan dan peraturan perundang-undangan. Hal ini dapat dilihat dari lahirnya paket perundang-undangan keuangan negara diantaranya: Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara. Lahirnya Undang-Undang tersebut mengisyaratkan bahwa pengelolaan keuangan negara haruslah dilakukan secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, efektif, ekonomis, transparan dan bertanggungjawab.

Indonesia sebagai negara kepulauan yang memiliki luas wilayah sebesar 1.913.578,68 km² dengan jumlah Provinsi sebanyak 34, Kabupaten/Kota sebanyak 514, Kecamatan sebanyak 7.094 dan Desa sebanyak 74.093, senantiasa terus melakukan perencanaan dan pengembangan ke arah yang lebih baik (Kurnia, 2015). Berbagai inovasi dan strategi dilakukan untuk mewujudkan cita-cita dan arah bangsa yang lebih baik. Salah satunya ialah pemberian wewenang atau otonom kepada desa untuk mengelola dan mengatur sendiri kawasannya sesuai kemampuan dan potensi yang dimiliki masyarakatnya agar tercapai kesejahteraan dan pemerataan kemampuan ekonomi. Pemberian wewenang tersebut telah diatur oleh negara dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Pemerintahan di Daerah yang telah disempurnakan oleh Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah maupun Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang pemerintahan desa. Tidak berhenti sampai disitu, pemerintah saat ini telah mempunyai komitmen dalam melakukan pembangunan yang berkonsep dari bawah. Komitmen tersebut ditunjukkan oleh pemerintah dengan mengeluarkan dan mengesahkan Undang-Undang Desa yang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Lahirnya Undang-Undang tersebut searah dan sejalan dengan nawacita butir ke-3 yaitu membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.

Mahmudin (2016) menyatakan bahwa lahirnya Undang-Undang tersebut didasari bahwa dalam perjalanan ketatanegaraan Republik Indonesia, Desa telah berkembang dalam berbagai bentuk sehingga perlu dilindungi dan diberdayakan agar menjadi kuat, maju, mandiri dan demokratis sehingga dapat menciptakan landasan yang kuat dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Satriajaya (2016) menambahkan bahwa terbitnya UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa juga menjadi tonggak baru perubahan fundamental terhadap konsep desa. Perubahan regulasi dan standar ini dalam rangka memperbaiki kinerja aktivitas pemerintah desa sebagai salah satu organisasi sektor publik dalam rangka mengelola dana publik dan demi peningkatan kesejahteraan masyarakat desa. Dapat disimpulkan bahwa substansi penting dalam UU Desa beserta regulasi turunannya adalah memacu pembangunan desa mengingat selama ini desa relatif terpinggirkan dan belum menjadi lokus dan fokus utama pembangunan.

Terkait dengan alokasi dana desa sebagaimana diatur dalam PP 72/2005 dijelaskan bahwa alokasi dana desa ditujukan dalam hal pemerataan kemampuan keuangan antar desa untuk mendanai kebutuhan desa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan serta pelayanan masyarakat. Perlu diketahui bahwa saat ini besarnya alokasi dana desa yang digelontorkan oleh pemerintah pusat bersumber dari APBN jumlahnya sangat fantastis yaitu sebesar Rp 46,9 triliun untuk tahun 2016. Jumlah tersebut meningkat dibandingkan tahun 2015 yang dicairkan sekitar Rp 20,76 triliun (beritasatu.com). Melihat dana alokasi desa yang cukup besar, Pemerintah Kabupaten

Lombok Timur menggunakan beberapa indikator sebagai acuan untuk menentukan besaran jumlah dana yang akan diterima setiap desa diantaranya faktor geografis yang menyangkut luas wilayah dan jumlah kepala keluarga, tingkat kemiskinan rakyat maupun infrastruktur wilayah (kancantaradio.com). Misalnya saja, Kecamatan Labuhan Haji yang merupakan bagian dari Kabupaten Lombok Timur dengan jumlah Desa/Kelurahan sebanyak 12 Desa/Kelurahan, jumlah penduduk 55.474 jiwa dan 16.490 RT mendapat jatah alokasi dana desa sebanyak Rp 3.069.476.031 dari total alokasi dana desa Kabupaten Lombok Timur Rp 73.250.763.000 Tahun 2015 (BPS Kabupaten Lombok Timur, 2016).

Namun, besarnya alokasi tersebut memunculkan kekhawatiran tersendiri akan efektivitas dan transparansi penggunaannya. Berbagai pihak menilai bahwa sampai saat ini pelaksanaan UU Desa terkesan mendesak untuk dilaksanakan sehingga ketika diimplementasikannya UU Desa ini masih banyak dihadapkan dengan perubahan struktur pemerintahan desa yang belum tertata. Mahmudin (2016) menyatakan bahwa kekhawatiran besarnya alokasi dana desa terkait dengan kemampuan desa mengatur pengalokasian dana yang ada sehingga dikhawatirkan akan terjadinya korupsi tingkat bawah. Tentunya hal tersebut bisa mempengaruhi pengelolaan keuangan desa. Kita lihat saja misalnya, selama ini ketika dilakukan pengawasan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan desa, masih ada sejumlah permasalahan yang menjadi temuan diantaranya surat pertanggungjawaban (SPJ) yang belum memenuhi syarat formal dan material (Suyatno, 2015).

Kondisi tersebut terjadi disinyalir oleh kemampuan yang dimiliki kepala desa beserta aparaturnya yang masih rendah. Sebagaimana halnya diungkapkan oleh Thomas (2013) bahwa salah satu komponen kelemahan yang dimiliki oleh pemerintahan desa adalah kualitas sumber daya aparatur yang masih rendah sehingga menyebabkan rendahnya kemampuan dalam perencanaan tingkat desa yang berakibat pada kurangnya sinkronisasi antara *output* (hasil/keluaran) implementasi kebijakan dengan kebutuhan dari masyarakat yang merupakan *input* dari kebijakan. Pernyataan tersebut didukung oleh apa yang dikemukakan Herry (2015) bahwa pemerintahan desa dikhawatirkan masih mempunyai pola lama yaitu menunggu perintah dari hierarki pemerintahan di atasnya. Akibatnya, kemampuan perangkat desa dalam meningkatkan pelayanan publik, perencanaan desa dan pengelolaan keuangan desa menjadi bergantung pada hierarki pemerintahan di atasnya.

Melihat kondisi yang terjadi demikian, desa se-Kecamatan Labuhan Haji dalam tata kelola dan akuntabilitas keuangan desanya juga tidak bisa terlepas dari keberadaan dan kemampuan para Kepala Desa dan perangkat desa sebagai pengelola keuangan di desa. Hal tersebut didasari dengan kenyataan bahwa pada realitanya para pengelola keuangan desa yang ada di Desa Kecamatan Labuhan Haji memiliki latar belakang berbagai hal yang sangat beragam. Keberagaman tersebut salah satunya ditunjukkan bahwa pada tahun 2015 sesuai dengan data yang dirilis BPS Kabupaten Lombok Timur dalam buku Kecamatan Labuhan Haji Dalam Angka Tahun 2014 menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat desa dan kepala dusun sebanyak 70% berpendidikan SMA, 12% berpendidikan SMP dan sisanya 18% berpendidikan PT. Tentunya hal tersebut berimplikasi pada kuantitas dan kualitas kerja mengingat bahwa dalam pengelolaan keuangan desa saat ini terjadi perubahan sistem pengelolaan keuangan desa sehingga Kepala Desa maupun aparatur desanya haruslah terus belajar pembukuan (*accounting*) dan berpedoman pada Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP).

Berangkat dari pemikiran tersebut di atas, salah satu determinan yang diduga mempengaruhi keberhasilan dalam hal pengelolaan keuangan desa adalah kualitas sumber daya manusia. Menurut Fadli (2015) kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari profesionalitas yang dimiliki oleh aparatur desa sehingga aparatur desa yang profesional yang bisa bertindak efektif dan efisien, terbuka serta bertanggung jawab merupakan hal

utama menjamin terlaksananya UU Desa. Apriansyah (2011) menambahkan bahwa salah satu aspek yang perlu dibangun terlebih dahulu untuk mengatasi kompleksitas permasalahan di tingkat pemerintahan desa adalah peningkatan kemampuan aparat pemerintah desa dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi pemerintahan mengingat bahwa pemerintah desa beserta aparatnya adalah sebagai administrator penyelenggara utama aktifitas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan maupun sebagai pembina ketentraman dan ketertiban di wilayah kekuasaannya. Sementara itu, Satriaajaya (2016) menyatakan bahwa pengelolaan pemerintahan desa yang menyangkut dalam hal tata kelola, akuntansi dan akuntabilitas keuangannya, maka tidak bisa terlepas dari keberadaan dan kemampuan para Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai pengelola keuangan di desa. Merujuk hal tersebut, beberapa penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, dkk. (2015), Thomas (2013) dan Tuwaidan (2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang memberikan pengaruh kuat dalam hal implementasi UU Desa sehingga terlaksana pengelolaan keuangan desa yang akuntabel dan transparan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumenser (2014) bahwa kemampuan dalam penyusunan anggaran tidak hanya tergantung sepenuhnya pada kualitas sumber daya manusia melainkan ada sumber-sumber daya lain yang mempengaruhi seperti sumber daya anggaran maupun informasi berupa data.

Tidak hanya itu saja, faktor yang juga diduga berpengaruh dalam keberhasilan pengelolaan keuangan desa adalah komitmen organisasi. Menurut Simanjuntak (2005:1) yang dikutip dari Azhar (2007) bahwa komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggungjawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang. Komitmen tidak ada hubungannya sama sekali dengan bakat, kepintaran maupun talenta. Terkait dengan perubahan regulasi yang berdampak pada perubahan sistem dalam pengelolaan keuangan desa, Kepala Desa beserta Aparatur Desa dituntut untuk memiliki komitmen yang kuat dan tinggi. Dengan komitmen yang kuat dan tinggi akan mendorong Kepala Desa beserta Aparatur Desa untuk melaksanakan pengelolaan desa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di samping itu, dengan komitmen yang kuat akan memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spritual tambahan yang bisa diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit terlaksana. Azhar (2007) mengemukakan bahwa istilah komitmen syarat dengan nilai dan sasaran dimana hal itu mengandung makna sebuah proses bagaimana nilai dan sasaran tersebut dicapai. Berdasarkan hal tersebut, komitmen sangat mendukung terlaksananya pengelolaan keuangan desa sehingga terwujud tata kelola pemerintahan yang baik.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, dkk. (2015) yang meneliti bagaimana kesiapan desa menghadapi implementasi UU Desa Nomor 6 Tahun 2014. Namun penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini lebih memfokuskan pada pengidentifikasian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengelolaan keuangan desa sebagai bentuk implementasi UU Desa Nomor 6 Tahun 2014. Obyek penelitian ini dilakukan pada Desa se-Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada delapan desa di Kabupaten Sleman. Berbagai penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Thomas (2013), Herry (2015) dan Tuwaidan (2014) yang meneliti mengenai tantangan dalam hal pengelolaan alokasi dana desa dan bagaimana pelaksanaan pengelolaan alokasi dana desa. Hal inilah yang juga memotivasi peneliti sehingga tertarik untuk melakukan penelitian mengenai determinan yang mempengaruhi keberhasilan pengelolaan keuangan desa sebagai bentuk implementasi UU Desa Nomor 6 Tahun 2014. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah menguji dan

menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap keberhasilan pengelolaan keuangan Desa Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat.

KAJIAN PUSTAKA

Desa

Secara etimologi, Desa berasal dari bahasa Sanskerta, *deca* yang berarti tanah air, tanah asal atau tanah kelahiran. Dari perspektif geografis, desa atau *village* diartikan sebagai *a group of houses and shops in a country area, smaller than a town* (Thomas, 2015:56). Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dijelaskan bahwa yang namanya Desa atau yang disebut dengan nama lain yang selanjutnya disebut dengan Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dalam sistem pemerintahan nasional dan berada di daerah Kabupaten. Selanjutnya definisi mengenai Desa disebutkan dalam Pasal 1 UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, bahwa “Desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hal asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut kacamata politik sebagaimana dikutip oleh Anwar dan Jatmiko (2014:389), desa dipahami sebagai organisasi kekuasaan yang memiliki kewenangan tertentu dalam struktur pemerintahan negara. Kajian-kajian politik juga telah memiliki tradisi membahas desa dalam topik otonomi dan demokrasi. Pembicaraan mengenai desa sebagai komunitas yang otonom menghasilkan sejumlah gagasan mengenai tipe desa seperti *self-governing community* (berpemerintahan sendiri), *local self government* (pemerintahan lokal yang otonom) dan *local state government* (pemerintahan negara tingkat lokal). Dalam penyelenggaraan pemerintahan, desa dipimpin oleh seorang Kepala Desa. dalam UU Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa, Kepala Desa dipilih langsung oleh masyarakatnya dengan masa jabatan selama 6 (enam) tahun dan dapat dipilih kembali hanya untuk satu kali pada masa jabatan berikutnya. Perubahan tentang masa jabatan tersebut kemudian ditetapkan dalam UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, bahwa Kepala Desa memegang jabatan selama 6 (enam) tahun terhitung sejak tanggal pelantikan dan Kepala Desa tersebut juga dapat menjabat paling banyak 3 (tiga) kali masa jabatan secara berturut-turut atau tidak secara berturut-turut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemerintahan desa merupakan salah satu institusi pemerintahan yang melaksanakan pemerintahan di tingkat terendah yang keberadaannya sudah diatur dalam perundang-undangan negara. Dengan demikian, adanya otonomi yang diberikan kepada desa akan semakin memberikan peluang bagi desa untuk terus memanfaatkan potensi yang dimilikinya demi kesejahteraan masyarakatnya.

Alokasi Dana Desa (ADD)

Alokasi Dana Desa yang selanjutnya disingkat dengan ADD dijelaskan dalam PP 72/2005 Pasal 1 ayat 11 disebutkan bahwa ADD adalah dana yang dialokasikan oleh Pemerintah Kabupaten/Kota untuk Desa yang bersumber dari bagian dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diterima oleh Kabupaten/Kota. Bagian dana perimbangan keuangan pusat dan daerah terdiri dari dana bagi hasil pajak dan sumber daya alam ditambah Dana Alokasi Umum (DAU) setelah dikurangi belanja pegawai. Dalam pasal

tersebut juga disebutkan pula bahwa ADD yang ditransfer haruslah digunakan 70% untuk pemberdayaan masyarakat dan pembangunan serta 30% untuk Pemerintahan Desa dan BPD.

Thomas (2015:56) menyatakan bahwa tujuan dari adanya ADD adalah pemerataan kemampuan keuangan antar desa untuk mendanai kebutuhan desa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan serta pelayanan masyarakat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberadaan ADD sangatlah dirasa penting guna melaksanakan pembangunan maupun pemerintahan yang ada di desa. Oleh karena itu, pengelolaan ADD sebagai bagian dari pelaksanaan pembangunan di desa sudah seharusnya memegang teguh prinsip *good governance*.

Pengelolaan Keuangan Desa

Disahkannya Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 memberikan kewenangan kepada desa untuk melakukan pengelolaan keuangan secara mandiri. Dalam regulasi tersebut diatur bagaimana pelaksanaan pengelolaan keuangan desa mulai dari yang bersifat umum sampai dengan penjelasan terperinci. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dijelaskan bahwa pengelolaan keuangan desa merupakan keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan desa. Selanjutnya pengelolaan keuangan desa juga telah pula diatur dengan terbitnya Peraturan Menteri dalam Negeri (Permendagri) Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Tata Cara Pelaporan dan Pertanggungjawaban Penyelenggaraan Pemerintahan Desa yang memuat tentang ketentuan umum, sumber pendapatan, Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa), pengelolannya termasuk pembentukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES), namun secara lebih terperinci diatur lagi dalam Permendagri Nomor 113/2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa.

Pengelolaan keuangan desa dilaksanakan dalam masa 1 (satu) tahun anggaran terhitung mulai tanggal 1 Januari sampai dengan 31 Desember. Sesuai Permendagri Nomor 113/2014 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa disebutkan bahwa Pemegang Kekuasaan Pengelolaan Keuangan Desa adalah Kepala Desa atau sebutan nama lain yang karena jabatannya mempunyai kewenangan menyelenggarakan keseluruhan pengelolaan keuangan desa. Tugas dan kewenangan kepala desa dalam kaitan pengelolaan keuangan antara lain mencakup menetapkan kebijakan pengelolaan barang desa, menetapkan kebijakan pelaksanaan APBDesa maupun menetapkan Bendahara Desa (Syachbrani, 2012). Dalam hal pengelolaan keuangan desa, Kepala Desa dibantu oleh Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Desa (PTPKD), seorang Sekretaris Desa yang bertindak selaku koordinator pelaksanaan pengelolaan keuangan desa, Kepala Seksi sebagai unsur dari pelaksana teknis sesuai dengan bidangnya serta seorang Bendahara Desa yang merupakan unsur staf sekretariat desa yang membidangi urusan administrasi keuangan (Kepala Urusan Keuangan) untuk melaksanakan fungsi penatausahaan keuangan desa.

Berdasarkan uraian di atas, pemerintah desa wajib melaksanakan pengelolaan keuangan desa secara transparan, akuntabel dan partisipatif. Hal ini dilakukan mengingat adanya kewajiban untuk melaporkan kinerjanya kepada pemerintah di atasnya. Sebagaimana diungkapkan oleh Mardiasmo (2002:20) bahwa pelaporan kinerja merupakan bentuk kewajiban agen (pemerintah desa) untuk mempertanggungjawabkan, menyajikan, melaporkan serta mengungkapkan segala macam aktivitas kepada prinsipal (pemerintah pusat) dimana prinsipal tentunya memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Dengan demikian, jika dalam proses pengelolaan dana desa

sudah dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan maka semua kegiatan pemerintahan desa dirasa dapat berhasil.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu organisasi mewujudkan visi dan misi yang menjadi tujuan organisasi (Warisno, 2009). Hal senada diungkapkan oleh Tuwaidan (2014) bahwa adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan yang tinggi akan membantu dalam hal keberhasilan implementasi kebijakan. Jika sumber daya manusia sudah ditingkatkan dan dikelola dengan baik maka sumber daya manusia tersebut dipastikan akan memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Terkait dengan perubahan regulasi saat ini yang diikuti oleh tersedianya dana yang cukup besar untuk ADD tentunya akan memberikan tantangan tersendiri bagi pengelola keuangan desa saat ini. Memang pengelola keuangan desa saat ini merupakan orang-orang yang telah lama bekerja dalam hal mengelola keuangan desa semenjak sebelum adanya perubahan regulasi ini (Satriajaya, 2016). Namun, hal tersebut tentunya tidak cukup mengingat dana yang dipertanggungjawabkan saat ini sangat besar dengan sistem yang baru sehingga pemerintah desa diharapkan untuk melakukan pembenahan dalam hal sumber daya manusianya. Dengan kata lain, pemerintahan desa dituntut untuk menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas yang didukung oleh latar pendidikan tinggi khususnya akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan maupun mempunyai pengalaman khusus di bidang keuangan. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Warisno (2009) bahwa aparatur yang menangani masalah keuangan tidak cukup hanya menguasai penatausahaan anggaran melainkan juga harus memahami karakteristik transaksi yang terjadi. Kegagalan sumber daya manusia dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Tidak hanya itu saja, pengelola keuangan desa haruslah memahami tahapan-tahapan dalam pengelolaan keuangan desa yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan sampai dengan pertanggungjawaban sebagaimana tertuang dalam Pasal 93 ayat 1 PP Nomor 43 Tahun 2014.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem pemerintahan desa di bawah UU Desa yang baru menuntut kesiapan yang baik. Berbagai hal harus diperhitungkan, direncanakan dan diawasi pelaksanaannya termasuk dalam hal menyediakan kualitas sumber daya yang memadai untuk mengelola keuangan desa sehingga nantinya hal ini berimplikasi pada peningkatan kinerja pemerintah desa.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dkk (2008:100), komitmen organisasional merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi, yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sementara itu, Luthans 1995 (dalam Rachmawati, 2009) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Seorang yang memiliki komitmen organisasi yang

tinggi akan lebih stabil, produktif dan akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar (Rachmawati, 2009). Secara substansi, istilah komitmen syarat dengan nilai dan sasaran. Istilah tersebut mengandung makna sebuah proses bagaimana nilai dan sasaran tersebut tercapai atau dengan kata lain komitmen merupakan syarat sebuah keberhasilan (Azhar, 2007). Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Mowday, 1982 dalam Sopiah 2008:155).

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer 1990 (dalam Putri, 2010) terdiri atas tiga komponen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normative (*normative commitment*). Mengacu pada ketiga komponen komitmen tersebut, maka komitmen dipandang sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Berdasar apa yang dikemukakan di atas, dalam kaitannya dengan penelitian ini, komitmen organisasi dipandang sebagai suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari Kepala Desa maupun Aparatur Desa untuk melaksanakan keberhasilan pengelolaan keuangan desa sesuai dengan sistem dan standar yang baru yang ditetapkan oleh pemerintah. Dengan demikian, jika Kepala Desa dan Aparatur Desa sudah memiliki komitmen yang kuat dan tinggi maka pelaksanaan pengelolaan keuangan desa akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

- H₁: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan keuangan desa.
- H₂: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan keuangan desa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada Desa se-Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat yaitu dengan jumlah desa sebanyak 8 Desa. Alasan penelitian ini dilakukan pada Desa se-Kecamatan Labuhan Haji ialah dikarenakan bahwa dalam pengelolaan keuangan desa saat ini, aparatur desa masih belum sepenuhnya memahami sistem atau format pelaksanaan pengelolaan keuangan desa sesuai regulasi terbaru sehingga menimbulkan multipersepsi pada pengelola keuangan itu sendiri.

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Desa beserta Perangkat Desa pada Desa se-Kecamatan Labuhan Haji. Dengan jumlah rincian sebanyak 8 Kepala Desa dan 61 Perangkat Desa. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan non probability

sampling (purposive sampling) yaitu pengambilan sampel terhadap populasi yang memiliki kriteria tertentu. Kriteria pengambilan sampel adalah: 1) Kepala Desa selaku pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan desa/pejabat pembuat komitmen, 2) Pelaksana Teknis Pengelola Keuangan Desa (PTPKD), 3) Sekretaris Desa selaku koordinator pelaksana pengelola keuangan desa, 4) Bendahara Desa selaku unsur staf sekretariat desa yang membidangi urusan administrasi keuangan (Kepala Urusan Keuangan) untuk melaksanakan fungsi penatausahaan keuangan desa, dan 5) Kepala Seksi sebagai unsur dari pelaksana teknis sesuai dengan bidangnya. Pertimbangan mengambil sampel tersebut karena sampel adalah aparatur yang paling memahami semua hal terkait dengan pengelolaan keuangan desa sesuai Permendagri No. 113/2014 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan pada kantor Desa se-Kecamatan Labuhan Haji dengan menyebarkan kuesioner pada Kepala Desa dan aparatur desa yang memahami pengelolaan keuangan desa. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 40 (empat puluh) dengan tingkat pengembalian 100% atau semua kuesioner yang disebar kembali. Berikut ini disajikan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja, dan seringnya pelatihan yang diikuti. Deskripsi responden sebagaimana dimaksud dapat ditampilkan dan dijelaskan sebagai berikut :

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Rincian identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	31	77,5%
2.	Perempuan	9	22,5%
Total		40	100%

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin responden lebih banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 77,5% sedangkan 22,5% sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Rincian identifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Responden Berdasarkan Umur

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	20 – 30 tahun	7	17,5%
2.	31 – 40 tahun	8	20%
3.	41 – 50 tahun	17	42,5%
4.	> 50 tahun	8	20%
Total		40	100%

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kuesioner lebih banyak yang berumur 41-50 tahun yaitu sebesar 42,5% dibandingkan dengan responden yang berumur 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan > 50 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Rincian identifikasi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	SMP	1	2,5%
2.	SMA	21	52,5%
3.	S1	18	45%
4.	S2	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kuesioner lebih banyak adalah pendidikan SMA yaitu sebesar 52,5% dibandingkan dengan responden yang berpendidikan SMP, S1 dan S2.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Rincian identifikasi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	1-5 tahun	25	62,5%
2.	6-10 tahun	5	12,5%
3.	11-15 tahun	4	10%
4.	16-20 tahun	5	12,5%
5.	> 20 tahun	1	2,5%
Total		40	100%

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan lama bekerja, responden yang menjawab paling banyak adalah yang bekerja 1-5 tahun sebesar 62,5% kemudian sisanya 6-10 tahun sebanyak 12,5%, lama bekerja 11-15 tahun sebesar 10%, lama bekerja 16-20 tahun sebesar 12,5%, dan diatas 20 tahun sebesar 2,5%.

e. Deskripsi Responden Berdasarkan Keikutsertaan Dalam Pelatihan

Rincian identifikasi responden berdasarkan keikutsertaan dalam pelatihan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Responden Berdasarkan Keikutsertaan Dalam Pelatihan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Tidak Pernah	5	12,5%
2.	Jarang	20	50%
3.	Sering	12	30%
4.	Sangat Sering	3	7,5%
Total		40	100%

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, jika dilihat dari keikutsertaan dalam pelatihan diketahui sebanyak 12,5% yang tidak pernah mengikuti pelatihan, 50% jarang mengikuti pelatihan, 30% sering mengikuti pelatihan dan 7,5% sangat sering mengikuti pelatihan.

Hasil Pengujian Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak. Item dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,30 (Priyatno, 2012:184). Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel:

1. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1). Indikator untuk mengukur variabel kualitas sumber daya manusia adalah latar belakang pendidikan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan dan sikap menghargai pekerjaan. Dari 5 item pernyataan yang diuji validitasnya, semuanya valid dengan nilai koefisien korelasi di atas 0,30 sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)	X1.1	.346	Valid
	X1.2	.537	Valid
	X1.3	.659	Valid
	X1.4	.788	Valid
	X1.5	.652	Valid

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

2. Variabel Komitmen Organisasi (X_2). Indikator untuk mengukur variabel komitmen organisasi adalah komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuitas (*continuance commitment*), dan komitmen normative (*normative commitment*). Dari 7 item pernyataan yang diuji validitasnya, semuanya valid dengan nilai koefisien korelasi di atas 0,30 sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (X_2)	X2.1	.489	Valid
	X2.2	.604	Valid
	X2.3	.490	Valid
	X2.4	.782	Valid
	X2.5	.464	Valid
	X2.6	.782	Valid
	X2.7	.554	Valid

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

3. Variabel Keberhasilan Pengelolaan Keuangan Desa (Y). Indikator untuk mengukur variabel pengelolaan keuangan desa adalah perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan desa. Dari 14 item pernyataan yang diuji validitasnya, terdapat satu item pernyataan yang tidak valid karena nilai koefisien korelasi di bawah 0,30 sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Keberhasilan Pengelolaan Keuangan Desa

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Pengelolaan Keuangan Desa (Y)	Y1.1	.408	Valid
	Y1.2	.538	Valid
	Y1.3	.897	Valid
	Y1.4	.658	Valid
	Y1.5	.648	Valid
	Y1.6	-.466	Tidak Valid
	Y1.7	.649	Valid
	Y1.8	.760	Valid
	Y1.9	.719	Valid
	Y1.10	.741	Valid
	Y1.11	.890	Valid
	Y1.12	.812	Valid
	Y1.13	.642	Valid
	Y1.14	.568	Valid

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan/pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013:47). Untuk uji reliabilitas, semua item yang valid dimasukkan sedangkan yang tidak valid tidak dimasukkan dalam uji reliabilitas. Berikut hasil uji reliabilitas variabel untuk masing-masing variabel:

1. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1). Dari 5 pernyataan yang valid untuk mengukur variabel kualitas sumber daya manusia, kemudian diuji reliabilitasnya. Dari hasil pengujian diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,803 (lebih besar dari 0,70) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan tersebut reliabel seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	5

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

2. Variabel Komitmen Organisasi (X_2). Dari 7 pernyataan yang valid untuk mengukur variabel komitmen organisasi, kemudian diuji reliabilitasnya. Dari hasil pengujian diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,840 (lebih besar dari 0,70) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan tersebut reliabel seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	7

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

3. Variabel Keberhasilan Pengelolaan Keuangan Desa (Y). Dari 13 pernyataan yang valid untuk mengukur variabel keberhasilan pengelolaan keuangan desa, kemudian diuji reliabilitasnya. Dari hasil pengujian diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,938 (lebih besar dari 0,70) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan tersebut reliabel seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keberhasilan Pengelolaan Keuangan Desa

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	13

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode uji normalitas yang digunakan adalah uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas dengan One Sample Kolmogorov Smirnov:

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.484
Asymp. Sig. (2-tailed)	.973

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) sebesar 0,973. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,973 > 0,05$), maka dapat disimpulkan data telah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1). Pada model regresi tidak ada multikolonieritas jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan Inflation Factor (VIF) < 10 . Berikut hasil uji multikolonieritas:

Tabel 14. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
	Kualitas_ SDM	.526 1.903
	Komitmen_ Organisasi	.526 1.903

a. Dependent Variable: Pengelolaan_ Keuangan_ Desa

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai Tolerance > 0,1 dan Inflation Factor (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ada multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk melihat keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser yaitu meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.390	.169		2.306	.027
1 Kualitas_SDM	-.046	.048	-.211	-.963	.342
Komitmen_Organisasi	-.013	.052	-.057	-.260	.796

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel 16 berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	1.191	.295		4.035	.000
1 Kualitas_SDM	.135	.084	.176	1.598	.119
Komitmen_Organisasi	.609	.090	.744	6.750	.000

a. Dependent Variable: Pengelolaan_Keuangan_Desa

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Pada tabel *coefficients* di atas yang diinterpretasikan adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta variabel independen. Dengan melihat tabel diatas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,191 + 0,135 X1 + 0,609X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 1,191 artinya jika kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi nilainya adalah 0 maka keberhasilan pengelolaan keuangan desa nilainya positif yaitu 1,191.

- b. Nilai koefisien regresi (β_1) variabel kualitas sumber daya manusia bernilai positif yaitu sebesar 0,135 artinya bahwa setiap peningkatan kualitas sumber daya manusia sebesar 1 % maka keberhasilan pengelolaan keuangan desa juga akan meningkat sebesar 0,135 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi (β_2) variabel komitmen organisasi bernilai positif yaitu sebesar 0,609 artinya bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 % maka keberhasilan pengelolaan keuangan desa juga akan meningkat sebesar 0,609 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel *coefficients* di atas, tampak bahwa nilai signifikansi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 0,119 dan nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Keberhasilan Pengelolaan Keuangan Desa (Y). Sedangkan nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi (X_2) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Keberhasilan Pengelolaan Keuangan Desa (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel *model summary* berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.751	.17956

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kualitas_SDM

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Pada tabel di atas diperoleh nilai $R\ Square = 0,764 = 76,4\%$ ini berarti bahwa variabel independen Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) memiliki kemampuan dalam menjelaskan variabel dependen Keberhasilan Pengelolaan Keuangan Desa (Y) sebesar 76,4% dan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Keberhasilan Pengelolaan Keuangan Desa

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengelolaan keuangan desa. Hal ini

dikarenakan bahwa keberhasilan pengelolaan keuangan desa tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Latar belakang pendidikan aparatur desa yang masih SMA sebesar 52,5%, pelatihan yang jarang diikuti sebesar 50% maupun pengalaman bekerja yang kurang dari lima tahun sebesar 62,5% bukan merupakan penghambat keberhasilan pengelolaan keuangan desa. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak desa bahwa setiap adanya permasalahan dalam pengelolaan keuangan desa, pihak desa langsung melakukan koordinasi dengan pihak BPMPemdes setempat sehingga permasalahan tersebut bisa teratasi. Bahkan, pihak BPMPemdes langsung melakukan pendampingan ke setiap desa. Terlebih juga saat ini pelaporan akuntansi keuangan desa sudah menggunakan sistem keuangan desa (siskeudes) sehingga sangat membantu pihak desa dalam mencapai keberhasilan pengelolaan keuangan desa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumenser (2014) bahwa kemampuan dalam penyusunan anggaran tidak hanya tergantung sepenuhnya pada kualitas sumber daya manusia melainkan ada sumber-sumber daya lain yang mempengaruhi seperti sumber daya anggaran maupun informasi berupa data.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keberhasilan Pengelolaan Keuangan Desa

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengelolaan keuangan desa. Hal ini menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi merupakan hal yang krusial khususnya dalam organisasi pemerintahan karena organisasi yang bersifat birokratis, pimpinan yang taat dan patuh pada Undang-Undang akan mempengaruhi bawahannya untuk ikut serta dalam melaksanakan peraturan tersebut. Oleh karena itu, komitmen organisasi juga diperlukan dalam menunjang keberhasilan pengelolaan keuangan desa. Sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala Desa bahwa aparatur desa yang bertugas dalam pengelolaan keuangan sebaiknya tidak sering ganti personal. Dalam penelitian ini ditemukan juga bahwa komitmen pimpinan harus lebih tegas dalam hal ini bukan hanya menerima masukan akan tetapi harus memberikan solusi dalam penyelesaian masalah. Berdasarkan hal ini, seorang aparatur desa yang merasa merupakan bagian dari desa tentunya akan berupaya semaksimal mungkin untuk tetap bertahan dalam desa, merasa bangga bekerja di desa dan tetap mengikuti prosedur yang berlaku dalam pengelolaan keuangan desa sehingga menunjang keberhasilan pengelolaan keuangan desa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Azhar (2007) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006. Hal ini bermakna bahwa adanya komitmen yang tinggi dari para karyawan yang ada dalam sebuah organisasi maka pelaksanaan peraturan tersebut akan berhasil. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Thomas (2013) bahwa dalam pengelolaan alokasi dana desa penting adanya koordinasi diantara aparatur desa sehingga pelaksanaan kegiatan bisa berhasil. Tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tuwaidan (2014) bahwa partisipasi baik itu aparatur desa maupun masyarakat sangatlah menunjang keberhasilan kebijakan alokasi dana desa. Dengan demikian, komitmen yang kuat dan tinggi akan memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik yang dimiliki untuk melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya sebab tanpa komitmen maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit terlaksana.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap keberhasilan pengelolaan keuangan desa dapat diberikan simpulan sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengelolaan keuangan desa. Pada penelitian ini, kualitas sumber daya manusia diukur dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan dan sikap menghargai pekerjaan yang seharusnya akan mempengaruhi keberhasilan pengelolaan keuangan desa. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hasilnya menyimpang dari konsep tersebut. Kondisi ini disebabkan karena latar belakang pendidikan aparatur desa yang masih SMA, pelatihan yang jarang diikuti, maupun pengalaman bekerja yang kurang dari lima tahun bukan merupakan penghambat keberhasilan pengelolaan keuangan desa
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengelolaan keuangan desa. Pada penelitian ini, komitmen organisasi diukur dengan komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hasilnya mendukung konsep tersebut. Hal ini bermakna bahwa seorang aparatur desa yang merasa merupakan bagian dari desa tentunya akan berupaya semaksimal mungkin untuk tetap bertahan dalam desa, merasa bangga bekerja di desa dan tetap mengikuti prosedur yang berlaku dalam pengelolaan keuangan desa sehingga menunjang keberhasilan pengelolaan keuangan desa

Dengan hasil penelitian yang diperoleh, disarankan untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur desa melalui pelatihan pengelolaan keuangan desa sehingga meningkatkan pemahaman aparatur desa terkait pengelolaan keuangan desa dan semakin memantapkan komitmen organisasi dalam pemerintahan desa sehingga pekerjaan-pekerjaan bisa terselesaikan dengan tepat waktu

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Misbahul dan Bambang Jatmiko. 2014. Kontribusi Dan Peran Pengelolaan Keuangan Desa Untuk Mewujudkan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa Yang Transparan Dan Akuntabel (Survey Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Ngaglik, Sleman, Yogyakarta). *Jurnal Akmenika* 11:387-410.
- Apriansyah, Andi M. 2011. Kemampuan Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Administrasi Pemerintahan Desa (Studi di Desa Watusa Kecamatan Puriala, Kabupaten Konawe). *Skripsi*. Universitas Lakidende Konawe.
- Azhar. 2007. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Permendagri No. 13 Pada Pemerintah Kota Banda Aceh. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan
- BPS Kabupaten Lombok Timur. 2016. Kecamatan Labuhan Haji Dalam Angka Tahun 2015.
- Fadli, Moh. 2015. Membangun Desa Masa Depan Yang Ideal: Kendala dan Kebutuhan Pemerintahan Desa Dalam Mengimplementasikan UU Desa. didownload dari eprints.uny.ac.id tanggal 20 April 2016
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Herry, Antono P.A. 2015. Kesiapan Desa Menghadapi Implementasi Undang-Undang Desa (Tinjauan Desentralisasi Fiskal Dan Peningkatan Potensi Desa). *Jurnal Ilmiah CIVIS V(1) : 737-751*.
- Juliadi, Muhammad. 2017. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah, Sistem Informasi Manajemen Aset dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Efektivitas Manajemen Aset Tetap Pemerintah Kota Mataram. *Tesis. Program Studi Pascasarjana Universitas Mataram. Mataram.*
- Kurnia, Dadang. 2015. Pengawasan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa. Disampaikan pada “Sosialisasi Pelaksanaan UU No. 6 tentang Desa” Kemenko Bid. Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Jakarta, 28 April 2015.
- Mahmudin, M.Ali. 2016. Manajemen Pemerintahan Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa. Laporan Studi Pustaka Institut Pertanian Bogor.
- Mardiasmo, 2002. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*, Yogyakarta: Andi Offset
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113/2014 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa
- _____ Nomor 37/2007 tentang Pedoman Umum Tata Cara Pelaporan dan Pertanggungjawaban Penyelenggaraan Pemerintahan Desa
- Peraturan Menteri Desa PDTT No. 1/2015 tentang Pedoman Kewenangan Berdasarkan Hak Asal Usul dan Kewenangan Lokal Berskala Desa
- Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa
- _____ Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- _____ Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. ANDI. Yogyakarta.
- Putri, Natalia Dewinda. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Pada Kabupaten Tegal). Universitas Diponegoro Semarang.
- Rachmawati. S. R. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahmawati, Hesti Irna. Citra Ayudiaty dan Surifah. 2015. Analisis Kesiapan Desa Dalam Implementasi Penerapan UU Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (Studi Pada Delapan Desa Di Kabupaten Sleman) *The 2nd University Research Coloquium*. 305-313. ISSN 2407-9189.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Rumenser, Peggy. 2014. Pengaruh Komitmen, Kualitas Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Penyusunan Anggaran Pada Pemerintah Kota Manado. *Ejorunal.unsrat.ac.id*. 5(2).
- Satriajaya, Johan. 2016. Tantangan Pengelola Keuangan Desa Terhadap Perubahan Regulasi dan Standar Sistem Pengelolaan Keuangan Desa Berdasarkan Undang-Undang No. 6/2014 tentang Desa Di Kabupaten Sumbawa. Didownload dari <https://ml.scribd.com/> tanggal 20 April 2016.
- Setiadi, Doddy. 2015. Pedoman Asistensi Akuntansi Dana Desa Tahun 2015. IAI-KASP. Didownload tanggal 20 April 2016
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

- Suyatno. 2015. Menyoal Kesiapan Pemerintahan Desa. <http://metrotvnews.com>
- Syachbrani, Warka. 2012. Akuntansi & Akuntabilitas Pemerintahan Desa. Tugas Akhir Akuntansi Sektor Publik Magister Sains Akuntansi Universitas Gajah Mada. Didownload tanggal 20 April 2016.
- Thomas. 2013. Pengelolaan Alokasi Dana Desa Dalam Upaya Meningkatkan Pembangunan Di Desa Sebawang Kecamatan Sesayap Kabupaten Tana Tidung. *eJournal Pemerintahan Integratif*. 1 (1): 51-64.
- Tuwaidan, Melissa. 2014. Implementasi Kebijakan Alokasi Dana Desa Di Desa Watudambo Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahsa Utara. *Jurnal Eksekutif*. 1(3).
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan
_____ Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa
_____ Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah
_____ Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
_____ Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara
_____ Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan
Tanggungjawab Keuangan Negara.
_____ Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
_____ Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
- Warisno. 2009. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- www.kancantaradio.com/ketua_forum_kades_lotim_sikapi_positif_penerapan_UU_tentang_desa
- www.beritasatu.com
- www.anggaran.depkeu.go.id