

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa di Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo-Jambi

Ainil Fhadilah

Alumni Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
ainilfadhilah@gmail.com

Abstrak: Alokasi dana desa merupakan salah satu program kerja yang telah berlangsung sejak diberlakukannya UU Nomor 6 tahun 2014 pasal 72 ayat (1) tentang Desa, PP RI Nomor 22 tahun 2015 tentang Dana Desa. Program alokasi dana desa ini tentunya suatu terobosan yang sangat baik dan positif bagi seluruh masyarakat terutama masyarakat di pedesaan, karena alokasi dana desa ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan desa, seperti insfrastruktur, peningkatan ekonomi dan pembinaan masyarakat. Dalam keberhasilan upaya pengimplementasian alokasi dana desa yang baik ialah terjalinnya komunikasi yang baik terhadap stakeholder terkait baik stakeholder internal maupun eksternal, karena peran stakeholder disini tentunya sangat penting untuk mengupayakan segala bentuk kinerja menjadi lebih baik dan berjalan dengan lancar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi alokasi dana desa di Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo-Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatif kuantitatif. Variabel independen

meliputi Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi, Pelatihan, Sistem Audit Internal dan Variabel dependen yaitu Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur dan perangkat yang langsung terlibat dan mengetahui tentang pengelolaan alokasi dana desa di Kecamatan Jujuhan Ilir yakni sebanyak 87 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu mendata secara keseluruhan populasi yang ada. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi, Pelatihan, dan Sistem Audit Internal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa di Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo-Jambi. Secara parsial variabel Sumber Daya Manusia, Komitmen, Pelatihan, Sistem Audit Internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa di Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo-Jambi. Kemampuan dari kelima variabel tersebut terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa dalam penelitian ini sebesar 85,6% sedangkan sisanya 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi, Pelatihan, Sistem Audit Internal, Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa.*

Pendahuluan

Alokasi Dana Desa menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 pasal 72 ayat (1) tentang Desa, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2015 tentang Dana Desa merupakan bagian dari dana perimbangan APBN yang diterima oleh Kabupaten/Kota dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus (DAK) sebesar 10% (sepuluh persen). Bantuan dana tersebut kemudian dapat digunakan untuk membiayai

penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat desa. Jumlah nominal yang diberikan kepada masing-masing desa akan berbeda tergantung dari geografis desa, jumlah penduduk, serta jumlah angka kematian. Alokasi dana sebesar 10% yang diterima oleh desa akan mempengaruhi jumlah pendapatan desa yang menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap pendapatan desa. Dalam UU No. 6 Tahun 2014 Pasal 25 juga menjelaskan bahwa pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan desa. Dalam UU tersebut juga tertuang bahwa fungsi pemerintah desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya (Nawawi, 2004: 68). Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi seperti implementasi alokasi dana desa. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nawawi, 2004:70). Menurut pengamatan penulis, penjelasan di atas tidak sesuai dengan apa yang telah terjadi pada setiap desa yang ada di Kecamatan Jujuhan Ilir. Sebagian Desa memiliki SDM yang berpendidikan tinggi, dengan lulusan berbagai jurusan yang berbeda-beda, namun belum memiliki keahlian yang handal dan kompeten dalam bidang pembangunan desa. Kemudian, juga terdapat kekurangan SDM di salah satu desa, sehingga masih terlihat ke kurangmampuan dalam mengelola dana desa yang ada. Dengan demikian sumber daya manusia dapat menjadi tolok ukur dalam keberhasilan implementasi alokasi dana desa yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

Ada beberapa faktor perlu adanya partisipasi masyarakat yang mendukung penuh dan ikut serta dalam pembangunan desa melalui

pemanfaatan ADD, yaitu: Pertama, masyarakat desa lah yang mengetahui apa yang sekiranya dibutuhkan oleh masyarakat dan perlu adanya pembaharuan di Desa tersebut. Kedua, masyarakat lebih mengetahui kondisi desanya baik yang naturalis maupun sosialis. Ketiga, rasa tanggung jawab masyarakat akan tumbuh dengan mengikutsertakannya mulai dari perencanaan, penganggaran serta pembangunannya. Hal ini yang menjadi motivasi bagi masyarakat untuk tetap komitmen dalam membangun desa. Menurut Zurnali (2010:140) komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu instansi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis, kepala desa mengimplementasikan dana desa tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Seperti contoh, dalam hal bantuan pembinaan, kepala desa memilah masyarakat dengan mengutamakan kerabat terdekatnya sehingga terjadi praktek nepotisme dalam penggunaan alokasi dana desa. Dalam uraian di atas, tentu hal itu sangat perlu diperhatikan dengan penuh harapan agar semakin hari pemanfaatan alokasi dana desa ini bisa bermanfaat dengan baik serta terciptanya keadilan dan kesejahteraan masyarakat (<http://jambi.tribunnews.com/2018/10/23>). Dengan demikian, hubungan komitmen organisasional dalam diri karyawan dapat menjadi tolok ukur dalam keberhasilan implementasi alokasi dana desa.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi ADD, karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting apabila manajer/kepala desa membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Malayu Hasibuan, 2017:141). Merle J. Moskowitz menyatakan bahwa motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi, pengarahan, dan pelajaran tingkah laku (Malayu Hasibuan, 2017:144). Namun, fakta yang terjadi Kepala Desa dan Perangkat Desa mengesampingkan aspirasi kebutuhan masyarakat, serta munculnya korupsi, kolusi dan

nepotisme (KKN) yang dilakukan oleh pemerintah desa yang tidak diselesaikan secara hukum pidana dan perdata, sehingga membuat masyarakat enggan untuk ikut andil dalam proses pengimplementasian alokasi dana desa. Sehingga motivasi dapat menjadi tolok ukur untuk mencapai suatu keberhasilan dalam mengimplementasikan alokasi dana desa.

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Dengan pelatihan organisasi memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang, karena organisasi tersebut memiliki karyawan yang dapat menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Pelatihan berarti suatu upaya dalam perubahan Knowledge, Skill, Attitude, dan Behaviour yang akan di alami oleh setiap karyawan. Sehingga dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan (Suwatno & Donni Juni Priansa, 2013: 117-118). Berdasarkan pengamatan penulis, perangkat desa yang ada di setiap desa masih kurang melakukan pelatihan organisasi untuk meningkatkan kompetensi keahlian dalam pengelolaan dana desa. Hal ini terlihat jelas dari tingkat keberhasilan implementasi alokasi dana desa yang masih kurang optimal. Berdasarkan penjelasan di atas pelatihan dapat menjadi tolok ukur untuk mencapai suatu keberhasilan dalam mengimplementasikan alokasi dana desa.

Sistem audit internal sangat baik diterapkan agar tidak terjadinya penyelewengan penggunaan dana desa. Menurut Agoes (2004:221) internal audit (pemeriksaan intern) yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Fakta yang terjadi di Kecamatan Jujuhan Ilir, banyak kejadian-kejadian tindak penyelewengan dalam mengimplementasikannya, seperti yang terjadi di salah satu desa dalam lingkup Kecamatan Jujuhan Ilir yaitu penyelewengan dana dengan memonopoli dana desa

melalui program judi online, dengan tujuan untuk menggandakan uang sehingga dana desa menjadi modal awal dalam proses perjudian tersebut, namun dengan waktu yang sangat singkat kejadian tidak sesuai dengan harapan yang berhujung pada kekalahan sehingga dana desa tidak dapat diimplementasikan sesuai dengan apa yang direncanakan bersama (<http://jambi.tribunnews.com/2018/10/2>). Dengan demikian proses audit penting untuk memastikan akuntabilitas laporan keuangan pemerintah daerah (Aikins, 2012) sehingga terciptalah suatu keberhasilan implementasi alokasi dana desa yang akan digunakan.

Landasan Teori

1. Stakeholder Theory

Menurut R. Edward Freeman (1984:28) *Stakeholders* merupakan individu atau kelompok yang bisa mempengaruhi dan/ atau dipengaruhi oleh organisasi sebagai dampak dari aktivitas-aktivitasnya. Sedangkan Chariri dan Ghazali (2007:32) mengatakan bahwa organisasi bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholders*-nya (*shareholders*, kreditor, konsumen, *supplier*, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain). Sedangkan Rudito (2004) mengemukakan bahwa organisasi dianggap sebagai *stakeholders*, jika mempunyai tiga atribut, yaitu: kekuasaan, legitimasi dan kepentingan.

2. Pandangan Islam terhadap *Stakeholder Theory*

Stakeholder dalam Islam, adalah berbagai pihak yang memiliki hak dengan resiko akibat dari tindakan organisasi baik secara sukarela maupun tidak (Iqbal dan Mirakhor, 2003; 2004; Iqbal dan Molyneux, 2005). Sehingga *stakeholder* bukan hanya mereka yang hubungannya terkait secara eksplisit tertera dalam kontrak ataupun transaksi, tetapi juga mereka yang secara implisit sebenarnya mempunyai keterkaitan dengan aktifitas organisasi. Selanjutnya, Islam mewajibkan setiap organisasi untuk menghormati *unwritten codes of conduct* bagi siapa saja

stakeholder yang mungkin memiliki keterkaitan dengan aktifitas organisasi.

Pada hakikatnya, kontrak secara implisit inilah yang menjadi inti dari Syariah Islam. Ketika manusia ditunjuk menjadi khalifah di muka bumi, maka secara otomatis setiap manusia itu sendiri memiliki kontrak yang implisit dengan Tuhannya pada setiap aktifitas yang dilakukan. Ada kewajiban dan tanggungjawab yang dipikul oleh setiap manusia untuk mewujudkan ketaatannya kepada Tuhan. Kegagalan dalam pencapaiannya berarti ia telah berkhianat dan akan merasakan konsekuensinya di dunia dan akhirat. Manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan, saling bekerja sama, saling membantu, dan saling bergotong-royong untuk mengemban amanah sebagai khalifah di muka bumi. Berdasarkan kitab suci Alquran secara eksplisit memberikan keterangan bahwa manusia diciptakan dengan beban amanah, amanah untuk beribadah kepada Allah maupun amanah sebagai khalifah. Sebagaimana Firman Allah dalam al-Quran surat az-Zariyat [51] ayat 56 dan dalam al-Quran Surat al-Baqarah [2] ayat 30. Amanah spiritual untuk selalu beribadah dan mengingat Allah menjadi kekuatan batin dan pengingat bahwa kehidupan dunia tidak boleh dilewati dengan hal-hal yang tidak ada sangkut-pautnya terhadap Allah. Segala tingkah laku harus diniatkan dengan benar *lillahi ta'ala*, sehingga tidak ada pekerjaan yang kosong akan nilai spiritual ibadah.

Amanah sebagai Kepala Desa, khalifah di muka bumi mengingatkan bahwa pada semua pribadi memiliki beban untuk bertanggung jawab terhadap kondisi kehidupan. Baik itu tanggung jawab secara personal ataupun tanggung jawab sebagai seorang pemimpin dengan bawahannya. Korelasi rasa antara amanah spiritual dan amanah menjadi pemimpin akan memberi jaminan terhadap keberlangsungan kehidupan yang baik sesuai dengan keinginan Sang Pencipta. Akhirnya, tenang jiwa ketika memberikan pertanggungjawabannya di hadapannya kelak (H.R. Tirmizi). Oleh karena itu, segala tindakan manusia dalam kesehariannya sangat dipengaruhi oleh hubungannya dengan Tuhan, yang terinspirasi dari nilai-nilai kejujuran, kebijaksanaan, kea-

dilan, penghormatan terhadap hukum, kebaikan, kesabaran, toleransi, dan moralitas, serta bukan dari kelicikan, kesombongan, berorientasi pada status kedudukan, pamer, ketidakpatuhan, iri, cemburu, ataupun menikam dari belakang (berkhianat). Sehingga, tata kelola yang “baik” adalah lebih berarti bila dibandingkan dengan pencapaian finansial semata (H.R. Bukhari).

3. Keberhasilan Implementasi

Menurut Helmet (2012) keberhasilan merupakan suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah kita niatkan untuk kita capai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat. Keberhasilan erat kaitannya dengan kecermatan kita dalam menentukan tujuan, sedangkan tujuan merupakan suatu sasaran yang sudah kita tentukan. Implementasi merupakan salah satu dimensi dalam proses kebijakan publik yang sangat menentukan apakah sebuah kebijakan itu bersentuhan dengan kepentingan serta dapat diterima oleh publik.

4. Alokasi Dana Desa

Djaenuri (2012: 45) menyatakan Alokasi Dana Desa adalah dana yang berasal dari bagian dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diterima oleh Kabupaten/Kota untuk Desa paling sedikit 10% (sepuluh persen). Penggunaan Alokasi Dana Desa adalah sebesar 30% (tiga puluh persen) untuk belanja aparatur dan operasional pemerintah Desa dan sebesar 70% (tujuh puluh persen) untuk biaya pemberdayaan masyarakat.

5. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting di-

miliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Nawawi, 2004: 68).

6. Komitmen

Menurut Zurnali (2010:140) komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu instansi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Sementara itu menurut Soekidjan (2009: 122) komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan instansi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan instansi yang intinya mendahulukan misi instansi daripada kepentingan pribadi.

7. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi ADD, karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/ kepala desa membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Malayu Hasibuan, 2017:141). Merle J. Moskowitz menyatakan bahwa motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi, pengarahan, dan pelajaran tingkah laku (Malayu Hasibuan, 2017:144).

8. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja, dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu,

guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2007:224).

9. Sistem Audit Internal

Menurut Agoes (2004:221) internal audit (pemeriksaan *intern*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit organisasi, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi organisasi, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Peraturan pemerintah yang dimaksudkan di sini misalnya peraturan di bidang perpajakan, lingkungan hidup, perindustrian, dan lain-lain. Sedangkan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi, yaitu Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan. Proses audit penting untuk memastikan akuntabilitas laporan keuangan pemerintah daerah (Aikins, 2012) sehingga terciptalah suatu keberhasilan implementasi alokasi dana desa yang akan digunakan. Di pemerintahan pusat atau daerah terdapat audit internal dan audit eksternal.

10. Konsep Akuntabilitas dan Transparansi

Rakhmat (2009) menyimpulkan bahwa akuntabilitas sebagai kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Transparansi mengisyaratkan bahwa laporan tahunan tidak hanya dibuat tetapi juga terbuka dan dapat diakses oleh masyarakat, karena aktivitas pemerintah adalah dalam rangka menjalankan amanat rakyat. Sekarang ini, banyak negara mengklasifikasikan catatan atau laporan sebagai *Top Secret*, *Secret*, *Confidential* dan *Restricted*, dan *Official Secrets Acts* membuat *unauthorized disclosure* terhadap suatu *criminal offence*. Kultur secara umum di banyak negara baik negara maju maupun negara berkembang, adalah kerahasiaan (Shende & Bennet, 2004). Tanpa adanya keterbukaan dan melibatkan publik sebagai suatu jejaring dalam pengambilan keputusan, pengambilan kebijakan

di daerah hanya akan mengarah pada pemerintahan yang cenderung korup dan lemah dari sisi akuntabilitas.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatif kuantitatif. Variabel independen meliputi Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi, Pelatihan, Sistem Audit Internal dan Variabel dependen yaitu Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa. Pengumpulan data menggunakan kuesioner (skala *likert*), adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur dan perangkat yang langsung terlibat dan mengetahui tentang pengelolaan alokasi dana desa di Kecamatan Jujuhan Ilir yakni sebanyak 87 orang, gabungan dari 7 desa yang ada di Kecamatan Jujuhan Ilir Kabupaten Bungo-Jambi. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu mendata secara keseluruhan populasi yang ada. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Analisis Data

Tabel 1. Nilai Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
Constant	2.755	1.929	.057
Sumber Daya Manusia (X1)	.443	2.056	.043
Komitmen (X2)	.323	2.320	.023
Motivasi (X3)	.018	.102	.919
Pelatihan (X4)	.493	2.555	.012
Sistem Audit Internal (X5)	.486	2.236	.028

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil output pada tabel 1 di atas, diperoleh nilai α sebesar 2.755, nilai β_1 sebesar 0.443, nilai β_2 sebesar 0.323, nilai β_3 sebesar 0.018, nilai β_4 sebesar 0.493, nilai β_5 sebesar 0.486, dengan demikian dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa (Y)} = 2.755 + 0.443 \text{ SDM} + 0.323 \text{ Komitmen} + 0.018 \text{ Motivasi} + 0.493 \text{ Pelatihan} + 0.486 \text{ Sistem Audit Internal}.$$

Tabel 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
Regression	103.194	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa diperoleh F hitung sebesar 103.194 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < \text{dari } 0.05$, yang artinya nilai signifikansi lebih kecil daripada α (0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi, Pelatihan, Sistem Audit Internal, terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa.

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
Constant	2.755	1.929	.057
Sumber Daya Manusia (X1)	.443	2.056	.043
Komitmen (X2)	.323	2.320	.023
Motivasi (X3)	.018	.102	.919
Pelatihan (X4)	.493	2.555	.012
Sistem Audit Internal (X5)	.486	2.236	.028

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa secara parsial variabel Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa. Hal ini dapat terlihat dari t-hitung sebesar 2.056 dengan nilai signifikansi sebesar $0.043 < \text{dari } 0.05$, variabel Sumber Daya Manusia memiliki koefisien sebesar 0.443, hasil uji t ini menunjukkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa diterima.

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa. Hal ini dapat terlihat dari t-hitung sebesar 2.320 dengan nilai signifikansi sebesar $0.023 < \text{dari } 0.05$, variabel Komitmen memiliki koefisien sebesar 0.323, hasil uji t ini menunjukkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa diterima.

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa. Hal ini dapat terlihat dari t-hitung sebesar 0.102 dengan nilai signifikansi sebesar $0.919 > \text{dari } 0.05$, variabel Motivasi memiliki koefisien sebesar 0.018, hasil uji t ini menunjukkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa ditolak.

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa. Hal ini dapat terlihat dari t-hitung sebesar 2.555 dengan nilai signifikansi sebesar $0.012 < \text{dari } 0.05$, variabel Komitmen memiliki koefisien sebesar 0.493, hasil uji t ini menunjukkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa diterima.

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa secara parsial variabel Sistem Audit Internal berpengaruh signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa. Hal ini dapat terlihat dari t-hitung sebesar 2.236 dengan nilai signifikansi $0.028 < \text{dari } 0.05$, variabel Sistem Audit internal memiliki koefisien sebesar 0.486, hasil uji t ini menunjukkan bahwa H_1 yang menyatakan bahwa Sistem Audit Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa diterima.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	<i>Adjusted R Square</i>
1	.856

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinan atau *adjusted* R^2 adalah sebesar 0,856 hal ini berarti 85,6% varian Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa dapat dijelaskan oleh variasi dari 5 (lima) variabel yaitu Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi, Pelatihan, dan Sistem Audit Internal yang berpengaruh terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa, sedangkan 14,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang berhubungan dengan Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa.

2. Pembahasan

a. Analisis Pengaruh Variabel Sumber Daya Manusia terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa.

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini mengatakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linear berganda diper-

oleh besarnya koefisien Sumber Daya Manusia sebesar 0.443 dengan nilai signifikansinya sebesar $0.043 < \text{dari } 0.05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil maka hipotesis diterima, artinya variabel Sumber Daya Manusia secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori R. Erward Freeman (1984:28) yang menyatakan bahwa *stakeholder* adalah individu-individu dan kelompok-kelompok yang dipengaruhi oleh tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan pada gilirannya dapat mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan tersebut. Artinya *stakeholder* bisa merubah keadaan dari yang buruk menjadi baik dan yang baik menjadi buruk, tergantung pada upaya berkomunikasi dari yang mempunyai kepentingan dan yang dipentingkan sehingga pihak kerjasama bisa saling menguntungkan baik dari penyelenggara pemerintahan maupun pihak masyarakat. Karena *stakeholder* termasuk jalinan kerja sama terhadap masyarakat yang dinamakan partisipasi masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Nawawi, 2004: 68). Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi seperti implementasi alokasi dana desa. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Analisis Pengaruh Variabel Komitmen terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa.

Hipotesis kedua (H^2) dalam penelitian ini mengatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh besarnya koefisien Komitmen sebesar 0.323 dengan nilai signifikansinya sebesar $0.023 < \text{dari } 0.05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil maka hipotesis diterima, artinya variabel Komitmen secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori R. Erward Freeman (1984: 28) yang menyatakan bahwa *stakeholder* adalah individu-individu dan kelompok-kelompok yang dipengaruhi oleh tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan pada gilirannya dapat mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan tersebut. Artinya *stakeholder* bisa merubah keadaan dari yang buruk menjadi baik dan yang baik menjadi buruk, tergantung pada upaya berkomunikasi dari yang mempunyai kepentingan dan yang dipentingkan sehingga pihak kerjasama bisa saling menguntungkan baik dari penyelenggara pemerintahan maupun pihak masyarakat. Karena *stakeholder* termasuk jalinan kerjasama terhadap masyarakat yang dinamakan partisipasi masyarakat. Menurut Zurnali (2010: 140) komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu instansi, dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Sementara itu, menurut Soekidjan (2009: 34) komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan instansi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan instansi yang intinya mendahulukan misi instansi dari pada kepentingan pribadi.

Menurut Burr dan Ginardi (2002:80), komitmen organisasional

karyawan akan mempengaruhi individu untuk mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi, serta rela berkorban untuk kepentingan organisasi. Monday et. al. (1982:239) mengungkapkan bahwa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasional dalam diri karyawan karena (1) Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan, maka akan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kinerja dapat meningkat, dan (2) Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan, maka semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkannya, selain itu tingkat keluar masuknya karyawan akan semakin rendah (*turnover*).

c. Analisis Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa.

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh besarnya koefisien Motivasi sebesar 0.018 dengan nilai signifikansinya sebesar $0.919 > \text{dari } 0.05$. Karena nilai signifikansi lebih besar maka hipotesis ditolak, artinya variabel Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori R. Erward Freeman (1984: 28) yang menyatakan bahwa *stakeholder* adalah individu-individu dan kelompok-kelompok yang dipengaruhi oleh tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan pada gilirannya dapat mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan tersebut. Artinya, *stakeholder* bisa merubah keadaan dari yang buruk menjadi baik dan yang baik menjadi buruk, tergantung pada upaya berkomunikasi dari yang memiliki kepentingan dan yang dipentingkan sehingga pihak kerjasama bisa saling menguntungkan baik dari penyelenggara pemerintahan maupun pihak masyarakat. Karena *stakeholder* termasuk jalinan kerjasama terhadap masyarakat yang dinamakan partisipasi

masyarakat.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi ADD, karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting apabila manajer/ kepala desa membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Malayu Hasibuan, 2017:141). Merle J. Moskowitz menyatakan bahwa motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku (Malayu Hasibuan, 2017:144).

d. Analisis Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa.

Hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh besarnya koefisien Pelatihan sebesar 0.493 dengan nilai signifikansinya sebesar $0.012 < \text{dari } 0.05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil maka hipotesis diterima, artinya variabel Pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori R. Erward Freeman (1984: 28) yang menyatakan bahwa *stakeholder* adalah individu-individu dan kelompok-kelompok yang dipengaruhi oleh tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan pada gilirannya dapat mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan tersebut. Artinya *stakeholder* bisa merubah keadaan dari yang buruk menjadi baik dan yang baik menjadi buruk, tergantung pada upaya berkomunikasi dari yang mempunyai kepentingan dan yang dipentingkan sehingga pihak kerjasama bisa saling menguntungkan

baik dari penyelenggara pemerintahan maupun pihak masyarakat. Karena *stakeholder* termasuk jalinan kerjasama terhadap masyarakat yang dinamakan partisipasi masyarakat. Menurut Suwatno & Donni Juni Priansa (2013:117) Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik, dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Dengan adanya pelatihan bagi para karyawan juga dapat memperdalam ilmu yang dimiliki dan melatih diri dalam bekerja secara handal dan berkompeten dalam implementasi alokasi dana desa, sehingga akan lebih mendukung dalam mencapai keberhasilan mengimplementasi suatu dana desa yang diberikan oleh pemerintah, untuk bisa digunakan sebaik mungkin sesuai dengan apa yang telah di rencanakan dalam musyawarah bersama masyarakat.

e. Analisis Pengaruh Variabel Sistem Audit Internal terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa.

Hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini mengatakan bahwa sistem audit internal berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah bahwa sistem audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh besarnya koefisien Sistem Audit Internal sebesar 0.486 dengan nilai signifikansinya sebesar $0.028 < \text{dari } 0.05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil maka hipotesis diterima, artinya variabel Sistem Audit Internal secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Implementasi Alokasi Dana Desa.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori R. Erward Freeman (1984: 28) yang menyatakan bahwa *stakeholder* adalah individu-individu dan kelompok-kelompok yang dipengaruhi oleh tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan pada gilirannya dapat mempengaruhi tercapainya tu-

juan-tujuan tersebut. Artinya *stakeholder* bisa merubah keadaan dari yang buruk menjadi baik dan yang baik menjadi buruk, tergantung pada upaya berkomunikasi dari yang mempunyai kepentingan dan yang dipentingkan sehingga pihak kerjasama bisa saling menguntungkan baik dari penyelenggara pemerintahan maupun pihak masyarakat. Karena *stakeholder* termasuk jalinan kerjasama terhadap masyarakat yang dinamakan partisipasi masyarakat. Menurut Agoes (2004:221) internal audit (pemeriksaan intern) yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku.

B. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- a. Variabel sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori R. Erward Freeman (1984: 28) yang menyatakan bahwa *stakeholder* adalah individu-individu dan kelompok-kelompok yang dipengaruhi oleh tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan pada gilirannya dapat mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan tersebut. Dan kaitan teori *stakeholders* ini dengan variabel sumber daya manusia, terletak pada kerja sama dan tanggung jawab sosial terhadap kegiatan pengimplementasi alokasi dana desa yang mana saling memberi pengaruh dan mempengaruhi agar terciptanya suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat menjadi tolok ukur dalam keberhasilan implementasi alokasi dana desa yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.
- b. Variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Hasil penelitian

ini diperkuat oleh teori R. Erward Freeman (1984:28) yang menyatakan bahwa *stakeholder* adalah individu-individu dan kelompok-kelompok yang dipengaruhi oleh tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan pada gilirannya dapat mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan tersebut. Dan kaitan teori *stakeholders* ini dengan variabel komitmen, terletak pada kerja sama dan tanggung jawab sosial terhadap kegiatan pengimplementasi alokasi dana desa yang mana saling memberi pengaruh dan mempengaruhi agar terciptanya suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian komitmen dapat menjadi tolok ukur dalam keberhasilan implementasi alokasi dana desa yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

- c. Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori R. Erward Freeman (1984:28) yang menyatakan bahwa *stakeholder* adalah individu-individu dan kelompok-kelompok yang dipengaruhi oleh tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan pada gilirannya dapat mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan tersebut. Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan yang dilakukan oleh Andi Rasma Ayu (2016) bahwa peningkatan motivasi pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Motivasi pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak dapat menjadi tolok ukur untuk mencapai suatu keberhasilan dalam implementasi alokasi dana desa.
- d. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori R. Erward Freeman (1984:28) yang menyatakan bahwa *stakeholder* adalah individu-individu dan kelompok-kelompok yang dipengaruhi oleh tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan pada gilirannya dapat mempengaruhi

tercapainya tujuan-tujuan tersebut. Dan kaitan teori *stakeholders* ini dengan variabel pelatihan, terletak pada kerja sama dan tanggung jawab sosial terhadap kegiatan pengimplementasi alokasi dana desa yang mana saling memberi pengaruh dan mempengaruhi agar terciptanya suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, pelatihan dapat menjadi tolok ukur dalam keberhasilan implementasi alokasi dana desa yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

- e. Variabel sistem audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi alokasi dana desa. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori R. Erward Freeman (1984:28) yang menyatakan bahwa *stakeholder* adalah individu-individu dan kelompok-kelompok yang dipengaruhi oleh tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan pada gilirannya dapat mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan tersebut. Dan kaitan teori *stakeholders* ini dengan variabel sistem audit internal, terletak pada kerja sama dan tanggung jawab sosial terhadap kegiatan pengimplementasi alokasi dana desa yang mana saling memberi pengaruh dan mempengaruhi agar terciptanya suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, proses audit penting untuk memastikan akuntabilitas laporan keuangan pemerintah daerah, sehingga dapat menjadi tolok ukur dalam pencapaian keberhasilan implementasi alokasi dana desa.

2. Saran

- a. Bagi Instansi Kabupaten Bungo yang berwenang dalam hal pembinaan alokasi dana desa diharapkan lebih sering mengontrol, memberi arahan dan memotivasi kepada setiap dusun yang telah menerima dana desa tersebut, supaya dapat digunakan dengan baik dan sesuai dengan pengalokasian yang telah direncanakan masing-masing dusun agar tidak terjadi penyelewengan dana desa yang tidak digunakan dengan semestinya.

- b. Bagi setiap Dusun yang ada di Kecamatan Jujuhan Ilir agar dapat mengimplementasikan alokasi dana desa untuk tahun berikutnya lebih efektif dan efisien lagi. Pengalokasian dana yang ada diharapkan juga lebih meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat dusun tersebut.
- c. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah teori lain yang bersangkutan dengan keberhasilan implementasi alokasi dana desa, penambahan variabel, memperbanyak sampel, dan penambahan Kecamatan. Sehingga mendapatkan hasil yang lebih mencerminkan yang secara luas mempengaruhi keberhasilan implementasi alokasi dana desa.

Daftar Pustaka

- Aikins, S. (2012). Determinant of Auditee Adoption of Audit Recommendations: Local Government Auditors Perspective. *Journal of Budgeting, Accounting, and Financial Management*. Vol. 2 No. 24. hal 195-220.
- Al-Twaijry, A.A.M., Brierley, J.A. and Gwillian, D.R. (2003). The Development of Internal Audit in Saudi Arabia: An Institutional Theory Perspective. *Critical Perspectives on Accounting. Journal of Applied Business Research*. Vol. 2 No. 14. hal 507-351.
- Asmara, J. (2010). Analisis Perubahan Alokasi Belanja dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBA) Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*. Vol 3. No 2. hal 155-172.
- Bambang Trisantono, Soemantri. (2011). *Pedoman Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Bandung: Fokus Media.
- Burr & Ginardi. (2002). *Complexity and Knowledge Managemen*. Bandung: Gramedia Pustaka.

- Chariri, A., & Ghazali, I. (2007). *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Djaenuri, M. Aries. (2012). *Hubungan Keuangan Pusat Daerah*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ferdinant, Augusty T. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Semarang: BP UNDIP.
- Ghazali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hartanto, D. (1994). *Akuntansi Untuk Usahawan*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-VI.
- Hasibuan, Sayuti. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Non Sekuler*. Surakarta: Muhammadiyah University Press and Magister Manager UMS.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen SDM*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmet, Dodot. (2012). tentang Kenyataaan. Rumah Makna. <http://iinxsolihin16.blogspot.com/2012/07/definisi-sukses-dalam-kehidupan>. Diakses pada tanggal 5 februari 2019.
- [Http://jambi.tribunnews.com.2018/03/26](http://jambi.tribunnews.com.2018/03/26). Diakses pada tanggal 11 November 2018.
- [Http://www.bungokab.go.id/post/read/55/letak-geografis-dan-topografi.html](http://www.bungokab.go.id/post/read/55/letak-geografis-dan-topografi.html). Di akses pada tanggal 11 November 2018.
- Iqbal, M. and Molyneux, P. (2005). *Thirty Years of Islamic Banking: History, Performance and Prospects*. London: Palgrave Macmillan.
- Iqbal, Z. and Mirakhor, A. (2007). *An Introduction to Islamic Finance: Theory and Practice*. Chichester: John Wiley and Sons Ltd.

- Istianto, Bambang. (2011). *Manajemen Pemerintah Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jurniadi, Djumadi & DB. Paranoan. (2015). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penyaluran Alokasi Dana Desa di Kecamatan Teluk Pandan, Kabupaten Kutai Timur. *Joernal Administrasi Reform*. Vol. 1 No. 1. hal 112-124.
- Nawawi, Hadari. (2004). *Evaluasi Kinerja dan Pengawasan*. Yogyakarta: Gadjah Mada Offset.
- Nurmianto, Eko dan Nurhadi Siswanto. (2010). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi. *Jurnal teknik industri*. Vol. 8 No. 1. hal 2-3.
- Rakhmat. (2009). *Teori Administrasi dan Manajemen Publik*. Banten: Pustaka Arif.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tentang Pemerintahan Daerah. Lembaran Negara Republik Indonesia*. No. 5694. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 6 tentang Desa. Lembaran Negara Republik Indonesia*, No. 5694. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Pemerintah Nomor 22 tentang Dana Desa yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia*, No. 5694. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Soekidjan, Soegiarto, Sp. KJ. (2009). *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrisno, Agoes. (2004). *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) Untuk Kantor Akuntan Publik*. Edisi Ketiga. Jakarta: FE UI.
- Suwatno, Dr. H & Juni Priansa, Donni. (2013). *Manajemen SDM dalam*

Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: ALFABETA.

Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahab S, Abdul. (2008). *Kebijaksanaan Dari Reformasi KeImplementasi Kebijakan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.

Zurnali, Cut. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.