

## **ANALISIS KESIAPAN PEMERINTAH DESA DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN SESUAI UNDANG-UNDANG DESA**

**Kinanthi Putri Ardiami<sup>1\*</sup>, Hadri Kusuma<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Afiliasi : Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

<sup>2</sup> Afiliasi : Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

\*email : [kinanthiputri@uii.ac.id](mailto:kinanthiputri@uii.ac.id)

*Available online :  
4 September 2018*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesiapan individual dan dukungan institusional terhadap motivasi serta pengaruh motivasi terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah desa. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Tim Pelaksana Desa dari 11 Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen Jawa Tengah yang berjumlah 101 orang. Metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan survei melalui penyebaran kuesioner. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan individu tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi, dukungan institusional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi, dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas. Dengan demikian, perlu adanya dukungan institusional yang baik seperti sosialisasi mengenai isi dari UU No. 6 tahun 2014, pelatihan terkait penyelenggaraan pemerintah desa, pelatihan terkait dengan motivasi kerja, serta membangun atmosfer positif antar pimpinan–aparatus desa dan antar aparatus desa.

**Kata kunci:** motivasi, akuntabilitas, UU No. 6 tahun 2014

### **ABSTRACT**

This research aims to analyze the effect of individual readiness & institutional support on motivation as well as the effect of motivation on accountability of financial management in village government. The sample of this research is all of Village Executive Team of 11 village government in Poncowarno (Kebumen, Central Java) with total of 101 people. Data collection method used in this study is survey (spreading questionnaire). Analytical tool used in this study is Partial Least Square (PLS) application. The result of this research shows that personal readiness doesn't have an effect on motivation, institutional support has a positive effect on motivation, and motivation has a positive effect on accountability. That is why, there is a need for good institutional support such as socialization of Law No. 6 2014, coaching session about village government implementation, coaching session about work motivation, and building positive atmosphere between the leader and the staff of village government as well as that among the staffs.

**Keywords :** motivation, accountability, Law No. 6 2014

### **1. Pendahuluan**

Kebijakan untuk mendukung terwujudnya otonomi desa yang ideal tertuang dalam Undang Undang No 6 Tahun 2014 tentang Desa, sehingga Undang Undang ini kemudian dikenal sebagai Undang Undang Desa. Undang Undang Desa ini dimaksudkan untuk mengoptimalkan penyelenggaraan pemerintah desa dan untuk mendukung percepatan

pembangunan desa agar dapat segera terwujud. Amanat Undang Undang Desa ini mendapat sorotan karena adanya pengaturan baru mengenai alokasi anggaran untuk desa. Setiap desa di Indonesia berhak atas anggaran hingga mencapai 1 Miliar bahkan lebih. Sumber dana untuk penyelenggaraan anggaran ini berasal dari porsi dana APBN, APBD, serta pembagian pajak dan retribusi daerah. Pengucuran alokasi anggaran desa dengan jumlah yang cukup signifikan tersebut kelak membutuhkan mekanisme kontrol dan pengawasan yang optimal agar terwujud penyelenggaraan pemerintahan desa yang akuntabel. Hal tersebut patut untuk direalisasikan karena sejauh ini masih sangat sedikit aparat perangkat desa yang melek akuntansi dan pelaporan keuangan, sehingga potensi *fraud* pada penggunaan dana dan kesalahan pelaporan patut diwaspadai (Busthomi, 2014).

Penelitian terkait dengan pengelolaan dana desa telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2008) menyimpulkan bahwa partisipasi masyarakat dalam pembangunan yang didanai dari alokasi dana desa belum optimal. Subroto (2008) menemukan bahwa pelaksanaan program alokasi dana desa pada desa-desa di Kecamatan Tlogomulyo Temanggung telah menerapkan prinsip responsif, partisipatif, dan transparan, namun prinsip akuntabilitas masih sebatas bukti pertanggungjawaban fisik. Selain itu kompetensi sumber daya manusia pengelola menjadi kendala utama dalam pengoptimalan pertanggungjawaban program alokasi dana desa. Sedangkan hasil penelitian dari Lestari et al (2014) menyimpulkan bahwa proses akuntabilitas pengelolaan keuangan Desa Pakraman Kubu Tambahan telah berlangsung secara konsisten setiap bulan dengan menggunakan sistem akuntansi sederhana dan telah memenuhi prinsip akuntabilitas publik.

Beberapa penelitian terdahulu tersebut berdasarkan regulasi sebelum adanya Undang-Undang Desa. Pemerintah desa amat mungkin mengalami perubahan budaya organisasi akibat adanya perubahan amanat regulasi yang terjadi. Tentu saja hal ini menimbulkan kekhawatiran mengenai kesiapan dari pemerintah desa dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, hingga pertanggungjawaban atas pengelolaan dana tersebut. Aparat desa selaku pelaksana pada level pemerintah desa yang tidak atau kurang siap sangat mungkin dapat terjerumus pada korupsi atau penyelewengan pengelolaan anggaran tersebut, dan bukan tidak mungkin menjadikan para aparat desa justru berakhir di bui. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kesiapan dari pemerintah desa dalam menerapkan Undang Undang Desa khususnya terkait pengelolaan keuangan pemerintah desa, sebab kesiapan dari para perangkat desa merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari pemberlakuan Undang Undang Desa tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesiapan individual dan dukungan institusional terhadap motivasi serta pengaruh motivasi terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah desa.

## **2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis**

### **New Institutional Theory**

*New Institutional Theory* menurut Scott (2008), adalah tentang bagaimana menggunakan pendekatan kelembagaan baru dalam mempelajari sosiologi organisasi. Menurut Scott dan Meyer (1994), elemen teori institusional adalah institusi, organisasi dan pelaku. Institusi memberikan aturan-aturan yang harus diikuti oleh organisasi dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya dan dalam keterlibatannya dalam

persaingan. Institusi juga akan mempengaruhi perilaku dan pandangan yang dimiliki oleh para pelaku dalam organisasi secara individual. Namun para pelaku juga mempengaruhi institusi dengan cara membuat atau melakukan transformasi pada institusi yang telah ada menjadi bentuk institusi baru. Dengan demikian, institusi memberikan pilihan-pilihan tindakan yang merupakan batasan yang harus dihadapi pelaku dalam pengambilan keputusan.

Scott (1995) menunjukkan bahwa, untuk bertahan hidup, organisasi harus mematuhi aturan-aturan dan sistem kepercayaan yang berlaku di lingkungan, karena *isomorphism* kelembagaan, baik struktural dan prosedural, akan membuat organisasi mendapat legitimasi. Oleh karena itu agar suatu organisasi dapat *going concern*, perusahaan tersebut harus memperhatikan lingkungan institusional dimana dia berada dan memperoleh legitimasi darinya sehingga organisasi tersebut dapat bertahan dalam jangka panjang.

### **Teori Motivasi**

Menurut Weiner (1990) yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Siagian (2004) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

Menurut As'ad (2008), motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran. Motivasi kerja pegawai memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja. (Suwardi dan Utomo, 2011).

### **Undang-Undang Desa**

Undang-Undang Desa adalah UU No. 6 Tahun 2014, yang berupa seperangkat aturan mengenai penyelenggaraan pemerintah desa dengan pertimbangan 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. Salah satu hal krusial yang terdapat dalam Undang-Undang Desa ini adalah mengenai alokasi anggaran untuk desa. Amanat Undang-Undang baru ini adalah bahwa setiap desa akan menerima dana sekitar Rp 1 Miliar dalam setahun. Proses pencairan dananya sendiri dilakukan secara bertahap pada tahun anggaran berjalan. Sebelum melakukan pencairan dana untuk tahap selanjutnya, pemerintah desa diwajibkan untuk menyerahkan laporan pertanggungjawaban kegiatan yang telah dilaksanakan. Dalam Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang Dana Desa yang bersumber dari APBN, sebagai penjabaran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang

Desa, disebutkan bahwa dana desa disalurkan oleh kabupaten/kota kepada desa dengan cara pemindahbukuan RKUD ke rekening kas desa.

Amanat lain dari Undang Undang Desa tersebut yang harus dilaksanakan adalah dana desa yang digelontorkan tersebut harus dapat dihabiskan oleh pemerintah desa. Menurut RPP, jika terdapat Sisa Lebih Perhitungan Anggaran (SiLPA) Dana Desa secara tidak wajar, bupati/walikota akan memberikan sanksi administratif kepada Desa yang bersangkutan berupa pengurangan Dana Desa sebesar SiLPA.

### **Self Efficacy**

Menurut Bandura (1986), *self efficacy* diturunkan dari teori kognitif sosial (*social cognitive theory*). Secara singkat teori ini menyatakan bahwa sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi digerakkan dari lingkungan dan secara terus menerus mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima. Hal tersebut mempengaruhi motivasi, sikap, dan perilaku individu, sedangkan proses kognitif setiap individu berbeda tergantung keunikan karakteristik personalnya. *Self Efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu (Woolfolk, 2004). Semakin kuat persepsi *self efficacy*, semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Ketika menghadapi kesulitan, individu yang mempunyai keraguan diri yang besar tentang kemampuannya akan mengurangi usaha-usaha atau menyerah sama sekali. Sedangkan mereka yang memiliki perasaan *efficacy* yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan.

### **Kesiapan Individual**

Menurut Slameto (2003), pengertian kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respons atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Kesiapan itu timbul dari dalam diri seseorang dan juga berhubungan dengan kematangan, karena kematangan berarti kesiapan untuk melaksanakan kecakapan. Kesiapan individu diukur dengan dimensi *Readiness for Change* yang merupakan variabel yang diadaptasi dari penelitian Hanpachern (1998). Menurut Desplaces (2005), kesiapan individu untuk menghadapi perubahan (*Readiness for Change*) akan menjadi daya pendorong yang membuat perubahan itu akan memberikan hasil yang positif. Kesiapan individu, untuk menghadapi perubahan akan mempengaruhi pola pikir, perasaan, dan perhatian individu sebagaimana tercermin dalam sikap dan perilakunya.

Prabowo (2014) menyatakan bahwa kesiapan individu lebih cenderung ke keyakinan, optimis, dan rasa percaya diri. Individu dikatakan siap apabila individu tersebut memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan serta memiliki rasa optimis dan percaya diri. Kesiapan individu menghadapi regulasi baru mengacu pada kecenderungan seseorang untuk menerima dan menjalankan isi regulasi tersebut. Untuk menghadapi terjadinya perubahan, kesiapan individu merupakan faktor yang sangat diperlukan agar mampu mengimplementasikan standar atau regulasi baru tersebut.

### **Dukungan Institusional**

Dukungan organisasi adalah sebuah usaha untuk meningkatkan, penghargaan, kepedulian, dan apresiasi terhadap kontribusi yang diberikan karyawan. Dukungan organisasi menunjukkan bagaimana organisasi memperlakukan karyawan dalam

kaitannya dengan penghargaan terhadap kontribusi karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan organisasi dapat mengenali kontribusi yang diberikan oleh karyawannya, sebaliknya dengan dukungan ini organisasi dapat melihat kemungkinan dan mengenali value dari karyawan dan kontribusinya terhadap organisasi di masa yang akan datang (Whitener, 2001).

Menurut Yukl (1994), hal-hal yang termasuk dukungan organisasi adalah pengembangan pegawai (developing), pemberian pengakuan (recognition) dan pemberian imbalan (rewarding). Sejalan dengan Yukl, Mathis dan Jackson (2002) mengungkapkan bahwa bentuk dukungan organisasional adalah pelatihan dan pengembangan, peralatan teknologi, standar kinerja, dan atasan serta rekan kerja.

### **Akuntabilitas**

Akuntabilitas adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik (Mardiasmo, 2002). Jadi, akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Terdapat tiga prinsip utama yang mendasari pengelolaan keuangan daerah (Mardiasmo, 2002). *Pertama*, prinsip transparansi atau keterbukaan. Artinya bahwa anggota masyarakat memiliki hak dan akses yang sama untuk mengetahui proses anggaran karena menyangkut aspirasi dan kepentingan masyarakat, terutama pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidup masyarakat banyak. *Kedua*, prinsip akuntabilitas yaitu prinsip pertanggungjawaban publik yang berarti bahwa proses penganggaran mulai dari perencanaan, penyusunan dan pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat. *Ketiga*, prinsip *value for money* yang berarti diterapkannya tiga pokok dalam proses penganggaran yaitu ekonomis, efisiensi, dan efektif.

Mahsun (2006) berpendapat bahwa lingkungan organisasi yang memiliki iklim akuntabilitas dapat diketahui dengan adanya kondisi dimana di dalam individu, tim, dan organisasi merasa : 1) termotivasi untuk melaksanakan wewenang/tanggung jawab mereka, 2) mendorong untuk melaksanakan kerja dan mencapai hasil yang dihasilkan, 3) memberikan inspirasi untuk melaporkan hasil, dan 4) kemauan untuk menerima kewajiban atas hasil.

### **Penelitian Sebelumnya**

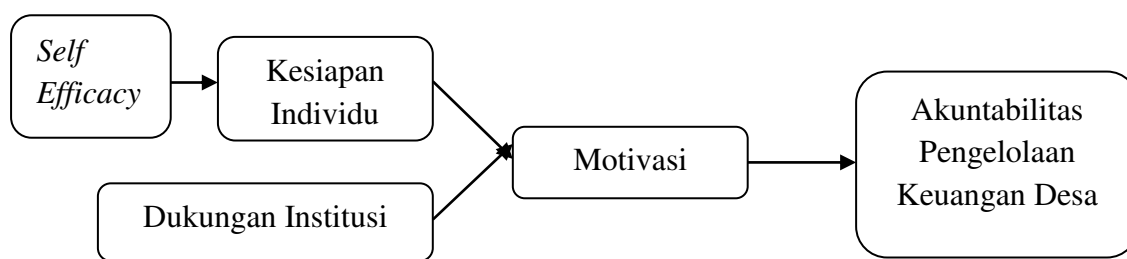
Beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan pengelolaan keuangan desa antara lain adalah penelitian dari Hartono (2008), Subroto (2008), dan Lestari (2014). Penelitian Hartono (2008) menyimpulkan bahwa partisipasi masyarakat dalam pembangunan yang didanai dari alokasi dana desa belum optimal. Hasil penelitian Subroto (2008) menyatakan bahwa pelaksanaan program Alokasi Dana Desa telah menerapkan prinsip-prinsip partisipatif, responsif, transparan walaupun penerapan prinsip akuntabilitas pada tahap ini masih sebatas pertanggungjawaban fisik. Selain itu pertanggungjawaban Alokasi Dana Desa baik secara teknis maupun administrasi sudah baik, namun dalam hal pertanggungjawaban administrasi keuangan kompetensi sumber daya manusia pengelola merupakan kendala utama. Sedangkan penelitian Lestari (2014)

menyimpulkan bahwa proses akuntabilitas pengelolaan keuangan Desa Pakraman Kubu Tambahan telah berlangsung secara konsisten setiap bulan dengan menggunakan sistem akuntansi sederhana serta telah memenuhi prinsip-prinsip pengelolaan yang baik serta prinsip-prinsip akuntabilitas publik.

Penelitian-penelitian di atas secara formal belum dilakukan berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2014 (Undang-Undang Desa) sehingga hasilnya kelak tidak relevan lagi mengingat mulai tahun 2015 akan diberlakukan undang-undang tersebut sebagai regulasi baru yang mengatur tentang desa. Selain itu penelitian-penelitian di atas merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisir.

### Formalisasi Hipotesis

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memadukan model penelitian yang diadopsi dari model penelitian Prabowo (2014), Desplaces (2005), Nugraheni (2009), serta Prisilian (2013). Model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

### Kesiapan Individu dan Motivasi

Menurut *New Institutional Theory*, perkembangan organisasi bukan semata mata proses teknis yang berorientasi pada faktor efisiensi, akan tetapi lebih merupakan konsekuensi langsung dari motivasi dan rasionalitas yang dimiliki oleh pelaku di dalamnya. Motivasi dan rasionalitas ini didasarkan pada tujuan organisasi yaitu untuk memperoleh legitimasi dari pihak-pihak yang berkepentingan. Desplaces (2005) menyatakan bahwa kesiapan individu untuk menghadapi perubahan (*Readiness for Change*) akan menjadi daya pendorong yang membuat perubahan itu akan memberikan hasil yang positif. Sedangkan *Self Efficacy Theory* menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kemampuannya dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Prabowo (2014) menyatakan bahwa kesiapan individu lebih cenderung ke keyakinan, optimis, dan rasa percaya diri.

Berdasarkan teori-teori di atas, faktor motivasi dari setiap individu akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, dan motivasi akan muncul ketika seseorang telah siap menghadapi perubahan dan merasa yakin telah memiliki kecukupan kemampuan atas setiap tugas yang diamanahkan kepadanya. Artinya, semakin siap seseorang menghadapi perubahan regulasi, maka motivasi yang dimilikinya akan semakin tinggi untuk memenuhi tujuan institusi.

Penelitian yang berkaitan dengan kesiapan individu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari, et al (2011). Penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* yang merupakan keyakinan individu atas faktor kunci keberhasilan/ kesuksesan yang diraihinya memberikan pengaruh positif terhadap *impact*, dan *impact* yang merupakan dimensi dari *empowerment* berpengaruh positif terhadap motivasi.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1 : Kesiapan Individual berpengaruh positif terhadap Motivasi**

### **Dukungan Institusi dan Motivasi**

Menurut Siagian (2004) motivasi didefinisikan sebagai dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Eisenberger et al. (1986) berpendapat bahwa dukungan organisasi akan meningkatkan keterlibatan organisasi, kinerja yang diharapkan, dan perilaku yang inovatif serta akan menurunkan tingkat *turnover* dan absensi pegawai. Bentuk dukungan organisasi yang diberikan secara optimal seperti pelatihan yang memadai, dukungan yang positif dari atasan dan rekan kerja akan menciptakan situasi kerja yang kondusif dan juga sikap positif individu terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, segala bentuk dukungan yang diberikan oleh institusi akan memunculkan motivasi dalam diri individu karena ia merasa dihargai. Artinya, semakin optimal dukungan yang diberikan institusi kepada para pekerjanya, maka semakin besar motivasi yang dimiliki oleh setiap individu dalam institusi tersebut dalam memenuhi tujuan institusi.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan dukungan institusional antara lain adalah penelitian Nugraheni (2009) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian Rhoades dan Eisenberger (2002) yang menunjukkan hubungan positif antara dukungan organisasi dengan kinerja. Begitu pula penelitian Tatiyani (2004) pada karyawan PT. Telkom Area Bandung menyimpulkan bahwa dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi sehingga meningkatkan perilaku orientasi kepada pelanggan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H2 : Dukungan Institusional berpengaruh positif terhadap motivasi**

### **Motivasi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa**

Pegawai merupakan bagian sebuah instansi kerja yang memiliki andil besar dalam proses tercapainya tujuan organisasi. Setiap individu juga memiliki kebutuhan serta dorongan yang diharapkan dapat diperoleh dari organisasi. Jika harapan atau motivasi ini tidak terpenuhi, maka akan muncul keluhan yang lambat laun berdampak pada buruknya performa yang ditunjukkan oleh individu pegawai.

Kinerja yang ditunjukkan oleh individu pegawai menunjukkan proses pemenuhan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, wujud pemenuhan tujuan organisasi direpresentasi oleh pemenuhan amanat dari UU No. 6 Tahun 2014 dimana di dalamnya terdapat keharusan bagi pemerintah desa untuk menyelenggarakan pemerintahan salah satunya menggunakan asas akuntabilitas. Motivasi yang tinggi akan membuat individu pegawai cenderung memberikan sikap positif pada penyelenggaraan kegiatan

pemerintahan desa. Khususnya dalam hal pengelolaan keuangan desa, mereka yang memiliki motivasi tinggi akan sadar, bersungguh-sungguh, serta berhati-hati untuk melaksanakan setiap kegiatan berdasarkan regulasi yang harus mereka penuhi untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang dalam bekerja, maka akan semakin baik kinerja yang akan ditunjukkannya.

Penelitian yang berkaitan dengan akuntabilitas antara lain penelitian dari Brewer, Selden, dan Facer (2000) yang menyatakan bahwa motivasi layanan publik merupakan sesuatu yang penting yang tidak hanya untuk memotivasi tetapi juga untuk produktivitas, perbaikan praktek manajemen, akuntabilitas, dan kepercayaan pada pemerintah. Selain itu penelitian Prisilian (2013) menyimpulkan bahwa motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial berpengaruh positif terhadap akuntabilitas.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> :** Motivasi berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa

### **3. Metode**

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tim Pelaksana Desa dari 11 Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen Jawa Tengah yang berjumlah 101 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau seluruh anggota populasi. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan merupakan penelitian sensus dimana metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil atau mudah dijangkau.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan survei melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden. Penelitian dengan menggunakan *Ordinal Scale* 1 – 4. Dalam skala ordinal, angka 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat tidak setuju terhadap pertanyaan atau pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 4 (empat) menunjukkan sangat setuju.

#### **Definisi Operasional**

##### ***Self Efficacy* (Keyakinan Diri)**

*Self Efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu (Woolfolk, 2004). *Self efficacy* diukur berdasarkan keyakinan dan sikap individu berdasarkan pekerjaan sehari-hari yang terdiri dari tiga dimensi yaitu 1) kemampuan (*Magnitude*), 2) generabilitas (*generality*), dan 3) kepercayaan diri (*Strength*). Untuk mengukur dimensi *self efficacy*, digunakan delapan item skala pertanyaan.

##### ***Kesiapan Individu***

Kesiapan individu dalam penelitian ini merepresentasi persepsi kesiapan aparat desa khususnya Tim Pelaksana Desa dalam melaksanakan pengelolaan anggaran yang diterima desa, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pertanggungjawaban. Variabel ini diukur dengan dimensi *Readiness for Change* yang



merupakan variabel yang diadaptasi dari penelitian Hanpachern (1998). Dimensi ini diukur dengan skala Likert 1-4 (dimana 1=sangat tidak setuju dan 4 = sangat setuju). *Readiness for Change* diukur berdasarkan sejauh mana sikap individu dalam menghadapi sebuah perubahan, dalam hal ini kesiapan individu dalam menghadapi perubahan regulasi UU No. 6 tahun 2014. Dimensi ini diukur dengan 4 butir skala pertanyaan.

### **Dukungan Institusional**

Dukungan institusi persepsian merupakan persepsi tentang upaya yang telah dilakukan institusi terkait dalam memfasilitasi pengetahuan aparat desa mengenai Undang Undang Desa. Dukungan institusional dalam penelitian ini diukur menggunakan skala dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dengan dimensi pengukuran dukungan organisasi kepedulian yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi yang berwujud: 1) keadilan prosedural, 2) dukungan dari supervisor, 3) penghargaan, dan 4) kondisi kerja. Variabel dukungan organisasi diukur melalui 14 pertanyaan.

### **Motivasi**

Motivasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi responden terhadap alasan individu atas keterlibatan diriya dalam aktivitas pengadopsian regulasi baru. Diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Locke dan Schweiger (1979).Tiga item motivasi intrinsik yaitu: perasaan terpenuhi, kepuasan pribadi, dan perasaan memiliki yang merupakan hasil dari keterlibatan dalam aktivitas penerapan regulasi baru. Selain itu juga ada empat item motivasi ekstrinsik, yaitu: partisipasi untuk men-setting penerapan regulasi baru dan pengevaluasiannya.Variabel motivasi diukur melalui 23 pertanyaan.

### **Akuntabilitas**

Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengukur akuntabilitas, peneliti mengadopsi enam indikator berdasarkan Premchand (1999) dalam Halim (2002) yaitu 1) kualitas penyusunan anggaran, 2) laporan keuangan periodik, 3) pertanggungjawaban tahunan, 4) laporan investigasi atas laporan keuangan periodik dan tahunan, 5) tingkat akuntabilitas secara keseluruhan, dan 6) partisipasi para *stakeholders* dalam menciptakan akuntabilitas.Variabel akuntabilitas diukur melalui 12 pertanyaan.

### **Uji Validitas**

Uji validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan angket. Kehandalan angket mempunyai arti bahwa angket mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan uji validitas konstruk yang mengkorelasikan skor masing-masing item pertanyaan dengan skor totalnya. Pengukuran validitas dalam penelitian ini menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk/variable laten yang dikembangkan. Nilai *Variance Extract* yang dapat diterima adalah minimal 0.50. Untuk item-item atau pernyataan yang tidak valid maka akan dikeluarkan dan tidak dianalisis, sedangkan pernyataan yang valid diteruskan

ke tahap pengujian kehandalan (uji reliabilitas). Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik Tabel korelasi nilai  $r$ , data dapat dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel.

### Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabel menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun, 2011). Terdapat beberapa cara untuk menentukan reliabilitas alat ukur, yaitu metode paralel, metode *test-retest*, metode *split-half*, dan metode cronbach. Metode cronbach menyarankan suatu koefisien reliabilitas yang disebut dengan koefisien alfa. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alfa  $> 0,60$ .

### Pengujian Hipotesis

*Partial Least Square* (PLS) dikembangkan pertama kali oleh Wold sebagai metode umum untuk mengestimasi *path model* yang menggunakan konstruk laten dengan multiple indikator. *Partial Least Square* merupakan *factor indeterminacy* metode analisis powerful karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. PLS dapat juga digunakan untuk konfirmasi teori (Ghozali, 2011).

Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan yaitu *Inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel (model struktural), *outer model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator atau manifestnya (model pengukuran), dan *weight model* dalam mana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi. Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2011), oleh karena PLS tidak memerlukan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Distribusi Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner, yakni dengan menyebarkan kuesioner di lingkungan pemerintah desa di 11 desa di Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen Jawa Tengah. Item-item pertanyaan yang disampaikan dalam kuesioner berjumlah 61 item pertanyaan. Dari penyebaran kuesioner yang dilakukan, sebanyak 101 yang telah kembali, sebanyak 18 kuesioner tidak terisi lengkap sehingga tidak memenuhi syarat untuk diambil datanya, sehingga kuesioner yang dapat diambil datanya berjumlah 83.

### Karakteristik Responden

Tabel karakteristik responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah	Prosentase
1. Jenis Kelamin :		
a. Laki-laki	79	95,18%

Karakteristik	Jumlah	Prosentase
b. Perempuan	4	4,82%
2. Usia :		
a. < 30 tahun	7	8,43%
b. 30-40 tahun	38	45,78%
c. 41-50 tahun	36	43,38%
d. > 50 tahun	2	2,41%
3. Masa Jabatan :		
a. < 5 tahun	14	16,89%
b. 5-15 tahun	52	62,67%
c. 16-25 tahun	16	19,29%
d. > 25 tahun	1	1,14%
4. Latar Belakang Pendidikan :		
a. SD	8	9,7%
b. SMP	21	25,3%
c. SMA	52	62,64%
d. S1 Akuntansi	1	1,18%
e. S1 bidang lain	1	1,18%
5. Keterlibatan dalam perencanaan kegiatan :		
a. Pernah terlibat	70	84,34%
b. Belum pernah terlibat	13	15,66%

Sumber : data primer yang diolah (2015)

### Uji Validitas

Menurut Chin dalam Ghazali (2011), *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, artinya suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,50 terhadap konstruk yang dituju.

Tabel 2. Result for Outer Loading

	AKUNTB	DUKUNG	MOTIVASI	READY	SELF
AKT1	0.570				
AKT2	0.740				
AKT3	0.878				
AKT4	0.690				
AKT5	0.547				
AKT6	0.562				
DKG1		0.363			
DKG2		0.743			
DKG3		0.748			
DKG4		0.812			
MTV1			0.605		
MTV2			0.072		
MTV3			-0.033		
MTV4			0.764		
MTV5			0.668		
MTV6			0.180		

	AKUNTB	DUKUNG	MOTIVASI	READY	SELF
AKT1	0.570				
AKT2	0.740				
AKT3	0.878				
AKT4	0.690				
AKT5	0.547				
AKT6	0.562				
MTV7			0.182		
RDY1				1.000	
SLF1					0.876
SLF2					0.891
SLF3					0.345

Berdasarkan pada tabel 2, diperoleh nilai *loading factor* untuk indikator DKG1, MTV2, MTV3, MTV6, MTV7, dan SLF3 kurang dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa untuk indikator DKG1, MTV2, MTV3, MTV6, MTV7, dan SLF3 tidak valid sehingga harus dieliminasi.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. *Composite reliability* merupakan blok indikator yang mengukur suatu konstruk yang dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran *internal consistency* yang dikembangkan oleh Werts, Linn dan Joreskog (1974) dan *Cronbach's alpha*. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas nilai 0,7. Berikut adalah nilai *composite reliability*:

**Tabel 4. Nilai Composite Reliability**

	Composite Reliability
AKUNTB	0.831
DUKUNG	0.815
MOTIVASI	0.742
READY	1.000
SELF	0.877

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konstruk model yang diestimasi reliabel karena telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

### Analisis Data

#### Model Pengukuran atau Outer Model

##### 1. Convergent Validity

Berdasarkan Chin dalam Ghazali (2011), *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup. Berdasarkan hasil output berikut maka telah menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity*.

**Tabel 5. Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Value)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	P Values
AKT1 <- AKUNTB	0.579	0.530	0.193	2.999	0.003
AKT2 <- AKUNTB	0.730	0.711	0.126	5.807	0.000
AKT3 <- AKUNTB	0.875	0.852	0.107	8.142	0.000
AKT4 <- AKUNTB	0.656	0.641	0.153	4.278	0.000
AKT5 <- AKUNTB	0.564	0.488	0.233	2.418	0.016
AKT6 <- AKUNTB	0.600	0.546	0.217	2.762	0.006
DKG2 <- DUKUNG	0.699	0.681	0.165	4.249	0.000
DKG3 <- DUKUNG	0.792	0.744	0.186	4.255	0.000
DKG4 <- DUKUNG	0.820	0.792	0.157	5.217	0.000
MTV1 <- MOTIVASI	0.669	0.631	0.204	3.280	0.001
MTV4 <- MOTIVASI	0.729	0.719	0.174	4.182	0.000
MTV5 <- MOTIVASI	0.700	0.669	0.175	4.002	0.000
RDY1 <- READY	1.000	1.000	0.000		
SLF1 <- SELF	0.876	0.871	0.057	15.496	0.000
SLF2 <- SELF	0.892	0.881	0.060	14.914	0.000

## 2. Discriminant Validity

Model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Tabel 6. Cross Loading

	AKUNTB	DUKUNG	MOTIVASI	READY	SELF
AKT1	<b>0.579</b>	0.308	0.279	0.255	0.161
AKT2	<b>0.730</b>	-0.220	0.305	-0.032	-0.191
AKT3	<b>0.875</b>	-0.017	0.447	-0.038	-0.052
AKT4	<b>0.656</b>	-0.121	0.195	0.044	-0.035
AKT5	<b>0.564</b>	0.046	0.101	0.175	-0.016
AKT6	<b>0.600</b>	0.183	0.208	0.204	-0.028
DKG2	0.336	<b>0.699</b>	0.262	0.221	0.176
DKG3	-0.107	<b>0.792</b>	0.246	0.258	0.474
DKG4	-0.142	<b>0.820</b>	0.308	0.286	0.573
MTV1	0.327	0.121	<b>0.669</b>	-0.181	0.036
MTV4	0.380	0.259	<b>0.729</b>	0.185	0.372
MTV5	0.193	0.355	<b>0.700</b>	-0.091	0.330
RDY1	0.104	0.332	-0.038	<b>1.000</b>	0.349
SLF1	-0.115	0.347	0.200	0.298	<b>0.876</b>
SLF2	0.028	0.596	0.429	0.318	<b>0.892</b>

Dari tabel diatas terlihat bahwa korelasi konstruk akuntabilitas dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator akuntabilitas dengan konstruk lainnya. Hal ini juga berlaku pada korelasi antardukungan institusional, motivasi, kesiapan individual, dan *self efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator blok lainnya.

Metode lain untuk *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *squareroot of average extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar daripada nilai

korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981).

**Tabel 7. Latent Variable Correlations**

	AKUNTB	DUKUNG	MOTIVASI	READY	SELF
AKUNTB	1.000				
DUKUNG	0.028	1.000			
MOTIVASI	0.426	0.355	1.000		
READY	0.104	0.332	-0.038	1.000	
SELF	-0.047	0.538	0.359	0.349	1.000

**Tabel 8. Akar AVE**

	Akar AVE
AKUNTB	0.676018
DUKUNG	0.77201
MOTIVASI	0.7
READY	1
SELF	0.883742

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa akar AVE konstruk akuntabilitas 0,676 lebih tinggi daripada korelasi konstruk akuntabilitas dengan kosntruk lainnya yaitu 0,028, 0,426, 0,104 dan -0,047 begitu juga pada konstruk dukungan institusional, motivasi, kesiapan individual dan *self efficacy*. Jadi semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

**Model Struktural atau Inner Model**

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk independen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2011).

Disamping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-Square predictive relevance* untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square* lebih besar 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut adalah nilai *R-Square*:

**Tabel 9. R-Square**

	R Square
AKUNTB	0.181
MOTIVASI	0.154
READY	0.122

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa :

- 1) Model pengaruh motivasi terhadap akuntabilitas memberikan nilai sebesar 0,181 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk akuntabilitas yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk motivasi sebesar 18,1% sedangkan 81,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
- 2) Model pengaruh kesiapan individu dan dukungan institusional terhadap motivasi memberikan nilai sebesar 0,154 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk motivasi yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kesiapan individu dan dukungan institusional sebesar 15,4% sedangkan 84,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.
- 3) Model pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan individu memberikan nilai sebesar 0,122 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kesiapan individu yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *self efficacy* sebesar 12,2% sedangkan 87,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Uji yang kedua adalah melihat signifikansi pengaruh *self efficacy* (SELF) terhadap kesiapan individual (READY), pengaruh kesiapan individual (READY) dan dukungan institusional (DUKUNG) terhadap motivasi (MOTIVASI), serta pengaruh motivasi (MOTIVASI) terhadap akuntabilitas (AKUNTB) dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik.

**Tabel 10. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Value)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
DUKUNG -> MOTIVASI	0.414	0.446	0.085	4.863
MOTIVASI -> AKUNTB	0.426	0.478	0.076	5.598
READY -> MOTIVASI	-0.175	-0.174	0.147	1.194
SELF -> READY	0.349	0.353	0.081	4.303

Menentukan nilai t tabel ( $\alpha = 0,05$ )

$df = n - k = 83 - 3 = 80$

t tabel ( $\alpha=0,05$ )= 1,664

### Pembahasan Uji Hipotesis

#### 1. Kesiapan Individual terhadap Motivasi

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif pada kesiapan individu, dilihat dari nilai *t statistics* > 1,664 yaitu sebesar 4,303, serta *original sample* yang bernilai positif sebesar 0,349. Artinya semakin yakin seseorang terhadap kemampuannya maka semakin siap seseorang menghadapi perubahan atas adanya regulasi baru. Kesiapan atas perubahan ini dapat dibentuk karena adanya faktor internal dalam diri seseorang yaitu berupa keyakinan diri (*self efficacy*) dimana keyakinan ini merepresentasi seberapa besar tingkat kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tingkatan tantangan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Prabowo (2014) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan individu.

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa kesiapan individual tidak berpengaruh negatif terhadap motivasi nilai uji *T-statistics* < 1,664 yaitu sebesar 1,194 dan nilai *original sample* yang bernilai negatif sebesar -0,175. Pada penelitian ini tidak berhasil

membuktikan bahwa kesiapan individual berpengaruh positif terhadap motivasi. Artinya, seseorang yang memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan tidak serta merta memiliki motivasi dalam dirinya untuk memenuhi tujuan organisasi, bahkan justru motivasinya semakin rendah. *Goal Setting Theory* membicarakan tentang pengaruh penetapan tujuan, tantangan, dan umpan balik terhadap kinerja. Jika target kerja semakin tinggi dan sulit maka motivasi seseorang semakin rendah, begitu pula jika target kerja semakin rendah dan terlalu mudah maka motivasi seseorang juga semakin rendah. Oleh karena itu target kerja yang dibuat harus cukup menantang namun diyakini mampu untuk dicapai sehingga menjaga motivasi kerja seseorang untuk tetap tinggi. Dalam penelitian ini, sebagian besar responden memiliki rentang usia 30-50 tahun dan masa kerja di pemerintah desa dalam rentang 5-15 tahun. Dengan latar belakang tersebut, dimungkinkan para responden memang merasa siap atas adanya pemberlakuan Undang-Undang Desa yang baru karena terdukung oleh masa kerja yang cukup. Namun, rasa siap itu tidak menciptakan motivasi yang tinggi bagi mereka untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah desa berdasar regulasi tersebut. Hal ini dapat disebabkan karena para responden merasa tuntutan kerja sebagai konsekuensi adanya regulasi baru terlalu tinggi bagi mereka sehingga justru motivasi yang dimiliki semakin rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kesiapan diri seseorang menghadapi perubahan tidak berpengaruh terhadap motivasi untuk memenuhi tujuan institusi.

## **2. Dukungan Institusional terhadap Motivasi**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dukungan institusional berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai *T-statistics* > 1,664 yaitu sebesar 4,863. Sedangkan nilai *original sample* sebesar 0,414 menunjukkan bahwa dukungan institusional berpengaruh positif terhadap motivasi. Artinya, semakin baik dukungan institusional, maka semakin baik motivasi yang muncul pada diri seorang aparat desa untuk menjalankan tugasnya.

Dalam rangka penerapan regulasi UU No. 6 tahun 2014, bentuk dukungan institusional atau dalam hal ini dukungan yang diberikan oleh pemerintah desa kepada para aparat desa baik berupa pelatihan maupun dukungan positif atasan dan rekan kerja akan menciptakan dorongan dari dalam diri (motivasi) aparat desa atas terpenuhinya tujuan penerapan UU No. 6 tahun 2014 tersebut. Hal ini terjadi karena bentuk-bentuk dukungan yang diberikan oleh pemerintah desa akan memunculkan perasaan pada para aparat desa bahwa mereka dihargai sehingga akan mendorong mereka untuk memiliki sikap positif terhadap tujuan-tujuan yang dicanangkan oleh pemerintah desa, dalam hal ini tercapainya pelaksanaan UU No. 6 tahun 2014.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tatiyani (2004) pada karyawan PT. Telkom Area Bandung yang menyimpulkan bahwa dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi sehingga meningkatkan perilaku orientasi kepada pelanggan.

## **3. Motivasi terhadap Akuntabilitas**

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas dengan nilai *T-statistics* > 1,664 yaitu sebesar 5,598. Sedangkan nilai *original sample* sebesar 0,426 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas. Artinya, semakin tinggi dorongan atau motivasi seseorang atau dalam hal ini aparat desa, maka semakin tinggi akuntabilitas yang ditunjukkan sebagai sikap positif



untuk mendukung pemerintahan desa dalam memenuhi tujuan penerapan UU No. 6 tahun 2014.

Wujud pemenuhan tujuan organisasi dalam penelitian ini direpresentasi oleh pemenuhan amanat dari UU No. 6 Tahun 2014 dimana di dalamnya terdapat keharusan bagi pemerintah desa untuk menyelenggarakan pemerintahan salah satunya menggunakan asas akuntabilitas. Motivasi yang tinggi akan membuat individu pegawai cenderung memberikan sikap positif pada penyelenggaraan kegiatan pemerintahan desa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brewer, Selden, dan Facer (2000) yang menyatakan bahwa motivasi layanan publik merupakan sesuatu yang penting yang tidak hanya untuk memotivasi tetapi juga untuk produktivitas, perbaikan praktek manajemen, akuntabilitas, dan kepercayaan pada pemerintah. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Prisilian (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial berpengaruh positif terhadap akuntabilitas.

## 5. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesiapan individual dan dukungan institusional terhadap motivasi serta pengaruh motivasi terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah desa. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Variabel kesiapan individu tidak menemukan bukti secara empiris memiliki pengaruh positif terhadap motivasi.
2. Variabel dukungan institusional terbukti secara empiris memiliki pengaruh positif terhadap motivasi.
3. Variabel motivasi terbukti secara empiris memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas.

### 5.1 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka implikasi dari penelitian ini yaitu untuk meningkatkan kenyamanan serta kesuksesan penyelenggaraan pemerintah desa berdasarkan amanat UU No. 6 tahun 2014, maka perlu adanya dukungan institusional yang baik. Bentuk dukungan yang dapat diberikan adalah sosialisasi mengenai isi dari UU No. 6 tahun 2014, pelatihan terkait penyelenggaraan pemerintah desa sesuai UU No. 6 tahun 2014, pelatihan terkait dengan motivasi kerja, serta membangun atmosfer positif antar pimpinan–aparatur desa dan antar aparatur desa. Hal ini dimaksudkan agar aparatur desa sebagai pelaku penyelenggara pemerintah desa merasa dihargai sehingga mereka memberikan timbal balik berupa sikap positif atas penyelenggaraan pemerintah desa sesuai amanat regulasi yang baru.

## 6. Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini tentu masih banyak memiliki keterbatasan yaitu hasil penelitian ini menunjukkan tingkat variabilitas dari variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen terbilang cukup rendah, yang mengindikasikan masih terdapat variabel yang tidak diteliti dalam penelitian yang mampu menjelaskan variabel endogen dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan di atas, maka saran untuk penelitian selanjutnya dapat menyertakan dimensi selain *self efficacy* sebagai dimensi pembentuk

variabel kesiapan individu. Dimensi lain yang dapat disertakan adalah variabel kepemimpinan, yaitu pengaruh gaya pemimpin terhadap *Readiness for Change* dan variabel budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan tingkat variabilitas variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen.

### Daftar Pustaka

- As'ad, M. (2008). *Psikologi Industri Edisi Ke-empat*. Yogyakarta : Liberty
- Bandura, A.(1986). *Social Foundations of thought and action : A Social Cognitive*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Brewer,G.A., S. C. Selden,&R. L. Facer II. (2000). *Indivual Conceptions of Public Service Motivation.Public Administration Review Vol 60. No. 3, 254*
- Busthomi. (2014). Mengawal Triliunan Rupiah Dana Desa. Jakarta : Majalah Akuntan Indonesia Edisi September 2014 hal. 40
- Desplaces, D. (2005). A Multilevel Approach to Individual Readiness to Change. *Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol. 7 No. 1,pp 25-39
- Eisenberger, R., R.Hungtington, S.Hutchison, dan D.Sowa. (1986).Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Elliot et al, (2000).*Educational Psychology: Efective Teaching, Effective Learning. 3rd edition*. United States of America: McGraw Hill Companies.
- Fornell, C. & D.F.Larcker. (1981).Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error.*Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*.Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A.(2002). *Akuntansi dan Pengendalian Keuangan Daerah*.Editor Abdul Halim. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Hanpachern, C. ,et al. (1998). An Extension of the theory of margin : A Framework for Assessing readiness for change. Vol 9, No. 4
- Hartono, J. (2013). *Pedoman Survey Kuesioner: Pengembangan Kuesioner, Mengatasi Bias, dan Meningkatkan Respon*. Yogyakarta: BPF.
- Lestari, dkk (2014). Membedah Akuntabilitas Praktik Pengelolaan Keuangan Desa Pakraman Kubu Tambahan, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali (*Sebuah Studi Interpretif pada Organisasi Publik Non Pemerintahan*).JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi S1) Vol 2, No 1 (2014)
- Locke, E. A., & D. M.Schweiger. (1979). Participation in decision-making: One more look. In B. M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior*. Greenwich: Conn., JAI press, 265-339.
- Mahsun, M. (2006).*Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPF.
- Mardiasmo.(2002), *Otonomi Daerah dan Manajemen Keuangan Daerah*, Andi, Yogyakarta.
- Mathis, R.L. dan J.H.Jackson. (2002).*Human Resource Management*.Australia : South-Western College Publisher.
- Nugraheni, P. S. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang).Tesis *Magister Manajemen : Program Studi Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*.
- Pemerintah Indonesia. 2014. Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2014. Jakarta : Sekretariat Negara.

- Prabowo, D.C. (2014). Analisis Kesiapan Individu dalam Mengadopsi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Studi empiris Pada Pemerintah Kabupaten Wonosobo). *Tesis Magister Teknologi Informasi : Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada*.
- Prisilian, H. (2013). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Melalui Metode Regresi Linear Berganda Pada Bagian Protokol Setda Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah PROGRESSIF*, Vol.10 No.30, Desember 2013
- Purnamasari, dkk (2011). Kesiapan Dunia Bisnis Principle-Based Accounting Standard : Studi Empowerment dan Motivasi. *Proposal Penelitian : Pusat Pengkajian dan Pengembangan Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang*.
- Rhoades, L. dan R.Eisenberger. (2002). Perceived organizational support : A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714..
- Scott, W.R. and J.W. Meyer.(1994). Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism. *ThousandOaks, CA: Sage Publications, Inc*.
- Scott, W.R. (1995). *Institutions and Organizations*. London: Sage Publishing.
- Scott, W.R. (2008). *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*, 3rd ed. Sage Publications, Los Angeles, CA.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun, M. &S. Effendi. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Slameto. (2003). *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Subroto, A. (2008). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi KAsus Pengelolaan Alokasi Dana Desa di Desa – Desa dalam Wilayah Kecamatan Tlogomulyo Kabupaten Temanggung Tahun 2008). *Tesis Magister Akuntansi : Program Studi Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*
- Suwardi, dan J.Utomo. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Analisis Manajemen Vol. 5, No. 1*
- Tatiani, L. (2004). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen, Dukungan Organisasi terhadap Orientasi Pelanggan (Studi Kasus Pada PT.Telkom Area Bandung). *Tesis Magister Manajemen : Program Studi Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*
- Werts, C.E., R.L.Linn., & K.G.Joreskog. (1974), Intraclass Reliability Estimates: Testing Structural Assumption. *Education and Psychological Measurement*, Vol. 34, hal.25-33.
- Whitener, E.M. (2001). Do ‘high commitment’ Human Resource Practices Affect Employee Commitment? A Cross Level Analysis Using Hierarchical Linear Modeling. *Journal of Management*, 27 :515-536
- Woolfolk, A.E. (2004). *Educational Psychology 9<sup>th</sup> Ed*. Boston: Allyn & Bacon
- Yukl, G. (1994). *Leadership in organizations (3<sup>rd</sup> edition)*. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall.