

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Desa**

##### **2.1.1. Pengertian Desa**

Menurut UU No.6 tahun 2014 desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam system pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam UU No.6 tahun 2014 tentang desa menjadi tonggak perubahan paradigma pengaturan desa. Desa tidak lagi dianggap sebagai objek pembangunan, melainkan ditempatkan menjadi subjek dan ujung tombak pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Desa diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, adat istiadat, dan nilai sosial budaya masyarakat desa yang pengaturannya berpedoman pada 13 azas sebagai berikut :

1. Rekognisi

Yaitu pengakuan terhadap hak asal usul.

## 2. Kebersamaan

Yaitu semangat untuk berperan aktif dan bekerja sama dengan prinsip saling menghargai antara kelembagaan di tingkat desa dan unsur masyarakat desa dalam membangun desa.

## 3. Subsidiaritas

Yaitu penetapan kewenangan berskala lokal dan pengambilan keputusan secara lokal untuk kepentingan masyarakat desa.

## 4. Keberagaman

Yaitu pengakuan dan penghormatan terhadap sistem nilai yang berlaku di masyarakat desa, tetapi dengan tetap mengindahkan sistem nilai Bersama dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

## 5. Kegotong-royongan

Yaitu kebiasaan saling tolong-menolong untuk membangun desa.

## 6. Kekeluargaan

Yaitu kebiasaan warga masyarakat desa sebagai bagian dari satu kesatuan keluarga besar masyarakat desa.

## 7. Musyawarah

Yaitu proses pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan masyarakat desa melalui diskusi dengan berbagai pihak berkepentingan.

## 8. Demokrasi

Yaitu sistem pengorganisasian masyarakat desa dalam suatu sistem yang dilakukan oleh masyarakat desa atau dengan persetujuan masyarakat desa

serta keluhuran harkat dan martabat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa.

9. Kemandirian

Yaitu suatu proses yang dilakukan oleh pemerintah desa dan masyarakat desa untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka memenuhi kebutuhannya dengan kemampuan sendiri.

10. Partisipasi

Yaitu turut berperan aktif dalam suatu kegiatan.

11. Kesetaraan

Yaitu kesamaan dalam kedudukan dan peran.

12. Pemberdayaan

Yaitu upaya peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat desa melalui penetapan kebijakan, program, dan kegiatan yang sesuai esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat desa.

13. Keberlanjutan

Yaitu suatu proses yang dilakukan terkoordinasi, terintegrasi, dan berkesinambungan dalam merencanakan program pembangunan desa.

### **2.1.2. Kelembagaan Desa**

Dalam UU No.6 tahun 2014 diatur mengenai kelembagaan Desa/Desa Adat, yaitu lembaga Pemerintahan Desa/Desa Adat yang terdiri atas Pemerintah Desa/Desa Adat dan Badan Permusyawaratan Desa/Desa Adat, Lembaga Kemasyarakatan Desa, dan lembaga adat. Kepala Desa/Desa Adat atau yang disebut dengan nama lain merupakan kepala Pemerintahan Desa/Desa Adat yang

memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Kepala Desa/Desa Adat atau yang disebut dengan nama lain mempunyai peran penting dalam kedudukannya sebagai kepanjangan tangan negara yang dekat dengan masyarakat dan sebagai pemimpin masyarakat.

Meningkat kedudukan, kewenangan, dan Keuangan Desa yang semakin kuat, penyelenggaraan Pemerintahan Desa diharapkan lebih akuntabel yang didukung dengan sistem pengawasan dan keseimbangan antara Pemerintah Desa dan lembaga Desa. Lembaga Desa, khususnya Badan Permusyawaratan Desa yang dalam kedudukannya mempunyai fungsi penting dalam menyiapkan kebijakan Pemerintahan Desa bersama Kepala Desa, harus mempunyai visi dan misi yang sama dengan Kepala Desa sehingga Badan Permusyawaratan Desa tidak dapat menjatuhkan Kepala Desa yang dipilih secara demokratis oleh masyarakat Desa.

### **2.1.3. Sumber Pendapatan Desa**

Menurut UU No.6 tahun 2014 desa mempunyai sumber pendapatan Desa yang terdiri atas pendapatan asli Desa, bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah Kabupaten/Kota, bagian dari dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diterima oleh Kabupaten/Kota, alokasi anggaran dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, bantuan keuangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota, serta hibah dan sumbangan yang tidak mengikat dari pihak ketiga. Bantuan keuangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota kepada Desa diberikan sesuai dengan

kemampuan keuangan Pemerintah Daerah yang bersangkutan. Bantuan tersebut diarahkan untuk percepatan Pembangunan Desa.

Sumber pendapatan lain yang dapat diusahakan oleh Desa berasal dari Badan Usaha Milik Desa, pengelolaan pasar desa, pengelolaan kawasan wisata skala Desa, pengelolaan tambang mineral bukan logam dan tambang batuan dengan tidak menggunakan alat berat, serta sumber lainnya dan tidak untuk dijual belikan. Bagian dari dana perimbangan yang diterima Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota paling sedikit 10% setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus yang selanjutnya disebut Alokasi Dana Desa.

#### 2.1.4. Pengelolaan Keuangan Desa

Menurut Permendagri No. 113 tahun 2014, pengelolaan keuangan desa meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban dengan perodesasi 1 tahun, terhitung mulai tanggal 1 Januari sampai dengan 31 Desember.

**Tabel 2.1**

#### **Pengelolaan Keuangan Desa**

<b>Pengelolaan Keuangan Desa</b>	
Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sekdes menyusun Raperdes tentang APBDesa yang akan dibahas dan disepakati antara Kades dan BPD.</li> <li>▪ APBDesa disampaikan kepada Bupati/Walikota melalui Camat paling lambat bulan Oktober tahun berjalan.</li> <li>▪ APBDesa dievaluasi oleh Bupati/Walikota selama maksimal 20 hari kerja, dan Kepala Desa harus melakukan penyempurnaan selama 7 hari jika APBDesa dinyatakan tidak sesuai.</li> <li>▪ Prioritas penggunaan Dana Desa ditetapkan dalam musyawarah desa antara BPD, Pemdes, dan Unsur Masyarakat.</li> </ul>

<b>Pengelolaan Keuangan Desa</b>	
Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengeluaran dan penerimaan dilaksanakan melalui rekening Kas Desa atau sesuai ketetapan pemerintah kab/kota, dengan dukungan bukti yang lengkap dan sah.</li> <li>▪ Pemdes dilarang melakukan pungutan selain yang ditetapkan dalam Perdes.</li> <li>▪ Bendahara dapat menyimpan uang dalam Kas Desa &amp; besarnya ditetapkan dengan Perbup/Walikota.</li> <li>▪ Pengadaan barang dan/atau jasa di desa diatur dengan Perbup/Walikota.</li> <li>▪ Penggunaan biaya tak terduga harus dibuat rincian RAB dan disahkan Kepala Desa.</li> </ul>
Penatausahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wajib dilaksanakan oleh bendahara desa.</li> <li>▪ Pencatatan setiap penerimaan dan pengeluaran.</li> <li>▪ Melakukan tutup buku setiap akhir bulan.</li> <li>▪ Mempertanggungjawabkan uang melalui laporan.</li> <li>▪ Laporan disampaikan setiap bulan kepada Kades paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya.</li> <li>▪ Menggunakan: Buku Kas Umum, Buku Kas Pembantu Pajak, dan Buku Bank.</li> </ul>
Pelaporan dan Pertanggungjawaban	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kades menyampaikan laporan kepada Bupati/Walikota melalui Camat yang terdiri dari laporan realisasi pelaksanaan APBDDesa semester pertama dan semester akhir tahun.</li> <li>▪ Laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDDesa, disampaikan setiap akhir tahun anggaran yang terdiri dari pendapatan, belanja, dan pembiayaan, dimana ditetapkan dengan Perdes.</li> <li>▪ Lampiran format laporan : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDDesa T.A. berkenaan</li> <li>- Kekayaan milik desa per 31 Des. T.A. berkenaan</li> <li>- Program pemerintah dan Pemda yang masuk ke desa.</li> </ul> </li> </ul>

Sumber : Permendagri No. 113 tahun 2014

#### **2.1.4.1. Asas Pengelolaan Keuangan Desa**

Keuangan Desa dikelola berdasarkan praktik-praktik pemerintahan yang baik. Asas-asas Pengelolaan Keuangan Desa sebagaimana tertuang dalam Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 yaitu transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran, dengan uraian sebagai berikut:

1. Transparan yaitu prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapat akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan desa. Asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan pemerintahan desa dengan tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Akuntabel yaitu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Asas akuntabel yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
3. Partisipatif yaitu penyelenggaraan pemerintahan desa yang mengikutsertakan kelembagaan desa dan unsur masyarakat desa.
4. Tertib dan disiplin anggaran yaitu pengelolaan keuangan desa harus mengacu pada aturan atau pedoman yang melandasinya.

## **2.2. Dana Desa**

Dana desa adalah dana APBN yang diperuntukkan bagi desa yang ditransfer melalui APBD kabupaten/kota dan diprioritaskan untuk pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa. (<https://www.kemenkeu.go.id>, diakses 29 September 2019). Alokasi anggaran untuk desa yang bersumber dari belanja pusat

dilakukan dengan mengefektifkan program yang berbasis Desa secara merata dan berkeadilan. Adapun tujuan dari dana desa adalah:

1. Meningkatkan pelayanan publik di desa.
2. Mengentaskan kemiskinan.
3. Memajukan perekonomian desa.
4. Mengatasi kesenjangan pembangunan antar desa.
5. Memperkuat masyarakat desa sebagai subjek pembangunan.

Dengan adanya dana desa, pemerintah pusat mendorong desa untuk lebih mandiri dalam mengelola pemerintahan dan keuangannya sendiri. Pemerintah desa harus lebih mengutamakan pembangunan yang berorientasi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat desa tersebut.

### **2.3. Budaya Organisasi**

#### **2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Robert dan Angelo (2005) dikutip dari Hariningsih, dkk (2016) mengungkapkan bahwa dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak. Widjaja (1997) dikutip dari Arisanti (2010) menjelaskan bahwa budaya

organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat mempertinggi atau memperendah efektivitas yang ada pada nilai kepercayaan dan norma-norma suatu organisasi.

Prasetyono (2008) dikutip dari Astrina (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Pemerintah desa sebagai suatu organisasi juga memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan pemerintahannya. Dengan budaya organisasi yang diterapkan di masing-masing pemerintah desa diharapkan pelayanan terhadap masyarakat lebih maksimal.

### **2.3.2. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok didalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang ada di dalam organisasi bisa kuat dan bisa yang lemah. Budaya dikatakan kuat apabila nilai-nilai, sikap, dan kepercayaan bersama tersebut dipanhami serta dianut dengan teguh dan komitmen tinggi, sehingga rasa kebersamaan dapat tercipta. Sebaliknya budaya organisasi yang lemah tercermin, pada kurangnya komitmen karyawan terhadap nilai-nilai kepercayaan dan sikap-sikap bersama yang biasanya dilakukan atau disepakati

Menurut Robin (2008) dikutip dari Ikhsan (2016) budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dan yang lainnya.
2. Budaya organisasi memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.
6. Budaya organisasi berfungsi ebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

### **2.3.3. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Coulter (2009) dikutip dari Sagita, dkk (2018) budaya organisasi memiliki karakteristik tertentu yang perlu dipahami. Adapun karakteristi tersebut adalah

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

2. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi dipertahankannya.

## **2.4. Komitmen**

### **2.4.1. Pengertian Komitmen**

Robbins dan Judge (2008) dikutip dari Hariningsih, dkk (2016), komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003), komitmen adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan

dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan atau anggota dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kinerjanya di organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen yang tinggi dalam diri individu maka semakin tinggi pula kepeduliannya terhadap organisasi, sehingga individu tersebut akan terus berusaha untuk menjadikan organisasinya berkembang kearah yang baik.

#### **2.4.2. Dimensi Komitmen**

Menurut Meyer, dkk (1993) dikutip dari Arisanti (2010) terdapat tiga bentuk dimensi komitmen seseorang, yaitu:

##### *1. Komitmen afektif (Affective commitment)*

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

##### *2. Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment)*

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana

nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

### 3. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

#### **2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen**

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu (Allen dan Meyer, 1990):

##### 1. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang

lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

## 2. Karakteristik organisasi

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

## 3. Pengalaman organisasi

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

## 2.5. Transparansi

### 2.5.1. Pengertian Transparansi

Transparansi atau keterbukaan berarti keputusan yang diambil dan pelaksanaannya dilakukan dengan cara atau mekanisme yang mengikuti aturan atau regulasi yang ditetapkan oleh lembaga. Transparansi juga bisa berarti bahwa informasi yang berkaitan dengan organisasi tersedia secara mudah dan bebas serta bisa diakses oleh mereka yang terkena dampak kebijakan yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Kalaupun ada informasi yang tidak boleh diketahui oleh publik, yang sering disebut dengan “rahasia perusahaan”, maka harus ada kriteria yang

jelas untuk itu. Keterbukaan juga bisa berarti informasi yang cukup berkaitan dengan kinerja lembaga tersedia dan disajikan dalam bentuk atau media yang mudah dipahami masyarakat (<http://lingkarlsm.com>, diakses 1 Oktober 2019).

Mardiasmo dalam Kristianten (2006) menyebutkan transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktifitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak yang membutuhkan yaitu masyarakat. Mardiasmo menyebutkan tujuan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yaitu :

1. Salah satu wujud pertanggungjawaban pemerintah kepada masyarakat
2. Upaya peningkatan manajemen pengelolaan pemerintahan
3. Upaya peningkatan manajemen pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan mengurangi kesempatan praktek KKN.

### **2.5.2. Prinsip-prinsip Transparansi**

Setidaknya ada 6 prinsip transparansi yang dikemukakan oleh Humanitarian Forum Indonesia (HFI) yaitu :

1. Adanya informasi yang mudah dipahami dan diakses (dana, cara pelaksanaan, bentuk bantuan atau program)
2. Adanya publikasi dan media mengenai proses kegiatan dan detail keuangan.
3. Adanya laporan berkala mengenai pendayagunaan sumber daya dalam perkembangan proyek yang dapat diakses oleh umum.

4. Laporan tahunan
5. Website atau media publikasi organisasi
6. Pedoman dalam penyebaran informasi

## **2.6. Akuntabilitas**

### **2.6.1. Pengertian Akuntabilitas**

Istilah akuntabilitas berasal dari Bahasa Inggris *accountability* yang berarti pertanggungjawaban atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas juga dapat diartikan sebagai kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercaya untuk mengelola sumber-sumber daya publik. Akuntabilitas berkaitan dengan kegiatan kontrol terutama pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat (<http://www.definisi-pengertian.com>, diakses 1 Oktober 2019). Dalam Undang-Undang No.28 tahun 1999 menjelaskan bahwa yang dimaksud asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat / rakyat sebagai pemegang keadilan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Menurut Mardiasmo (2009) Akuntabilitas publik adalah kewajiban penerima tanggung jawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak mandate. Akuntabilitas publik terdiri dari dua macam yaitu :

1. Akuntabilitas vertical ( *vertical accountability* )

Adalah akuntabilitas yang pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi.

2. Akuntabilitas horizontal ( *horizontal accountability* )

Adalah akuntabilitas pertanggungjawaban kepada masyarakat luas.

Sebagai organisasi publik, pemerintah desa harus melaporkan segala tanggung jawab mereka dalam mengelola segala bentuk potensi desa. Pelaporan tersebut merupakan wujud akuntabilitas publik dari pemerintah desa. Pemerintah desa harus melaporkan pertanggungjawaban mereka ke pemerintah daerah ( pemerintah kabupaten ) sebagai bentuk akuntabilitas vertical. Selain itu pemerintah desa juga harus melaporkan pertanggungjawaban mereka ke masyarakat sebagai bentuk akuntabilitas horizontal.

### **2.6.2. Dimensi Akuntabilitas**

Menurut Koppel (2005) dikutip dari wicaksono (2015) menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki sejumlah dimensi yaitu:

1. Transparansi yang merujuk pada kemudahan akses untuk mendapat informasi terkait dengan fungsi dan kinerja dari organisasi.
2. Pertanggungjawaban yang merujuk pada praktik untuk memastikan individu dana tau organisasi bertanggung jawab atas tindakan dan aktivitasnya, memberikan hukuman pada tindakan yang salah dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik.

3. Pengendalian yang merujuk pada situasi bahwa organisasi melakukan secara tepa tapa yang menjadi perintah utamanya.
4. Tanggung jawab merujuk pada organisasi hendaknya dibatasi oleh aturan hukum yang berlaku.
5. Responsivitas yang merujuk pada organisasi menaruh minat dan berupaya untuk memenuhi harapan substantive para pemangku kepentingan yang bentuknya berupa permintaan dan kebutuhan.

### **2.7. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian Hendratmi, dkk (2017) menyimpulkan bahwa semakin besar, tinggi transparansi aparat yang ditunjukkan dalam bentuk pengelolaan keuangan yang tertuang dalam anggaran, maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap pencapaian akuntabilitas pengelolaan dana tersebut. Sedangkan komitmen tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan anggaran. Berdasarkan penelitian Arisanti (2010) menyimpulkan bahwa untuk terwujudnya suatu akuntabilitas yang tinggi maka perlu diciptakannya suatu budaya organisasi yang tinggi dan komitmen organisasi yang dapat membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi di organisasinya. Berdasarkan penelitian Hariningsih, dkk (2016) menyimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian Hanafiah, dkk (2016) menyimpulkan bahwa seluruh variable yang diuji dalam penelitian ini yaitu: akuntabilitas, transparansi, kapasitas SDM, dan pengawasan intern berpengaruh

terhadap pengelolaan keuangan daerah pada SKPK Pemerintah Kabupaten Aceh Utara baik secara bersama-sama maupun individu. Berdasarkan penelitian Desmiyawati dan Wulan (2012) menyimpulkan bahwa kinerja organisasi rumah sakit swasta dapat optimal apabila didukung oleh pengendalian intern yang baik, yang direalisasikan melalui penerapan *good corporate governance* dimana akuntabilitas publik termasuk didalamnya.

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Objek	Hasil Penelitian
1	<i>Pengaruh Transparansi dan Komitmen terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran</i> (Hendratmi, dkk, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transparansi</li> <li>2. Komitmen</li> <li>3. Akuntabilitas Pengelolaan</li> </ol>	SMA Negeri dan Swasta di Kota Bekasi Barat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transparansi dan komitmen berimplikasi secara positif dan signifikan terhadap pengelolaan anggaran.</li> <li>2. Transparansi berimplikasi secara positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan anggaran.</li> <li>3. Komitmen tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan anggaran.</li> </ol>
2	<i>Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, Organisasi, dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Bengkulu</i> (Arisanti, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi</li> <li>2. Komitmen Organisasi</li> <li>3. Akuntabilitas Publik</li> <li>4. Kinerja Organisasi</li> </ol>	PNS yang bekerja pada Kanwil Dirjen Perbendaharaan Bengkulu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.</li> <li>2. Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.</li> <li>3. Terdapat pengaruh antara akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi.</li> <li>4. Terdapat pengaruh antara budaya</li> </ol>

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Objek	Hasil Penelitian
				<p>organisasi terhadap akuntabilitas publik.</p> <p>5. Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik.</p> <p>6. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik.</p> <p>7. Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik.</p>
3	<p><i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Rumah Sakit Islam Surakarta dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening</i> ( Hariningsih,dkk, 2016 )</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi</li> <li>2. Komitmen Organisasi</li> <li>3. Akuntabilitas Publik</li> <li>4. Kinerja</li> </ol>	Rumah Sakit Islam Surakarta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara Bersama-sama berpengaruh terhadap akuntabilitas publik.</li> <li>2. Budaya organisasi , komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi.</li> <li>3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik.</li> <li>4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik.</li> <li>5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.</li> <li>6. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.</li> </ol>

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Objek	Hasil Penelitian
				7. Akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
4	<p><i>Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Kapasitas Sumber Daya Manusia, dan Pengawasan Intern terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah ( Studi di SKPK Pemerintah Kabupaten Aceh Utara)</i> (Hanafiah,dkk, 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Akuntabilitas</li> <li>2. Transparansi</li> <li>3. Kapasitas Sumber Daya Manusia</li> <li>4. Pengawasan Intern</li> <li>5. Pengelolaan Keuangan</li> </ol>	SKPK Kabupaten Aceh Utara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Akuntabilitas, transparansi, kapasitas sumber daya manusia, dan pengawasan intern berpengaruh secara Bersama-sama terhadap pengelolaan keuangan daerah.</li> <li>2. Akuntabilitas keuangan berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah.</li> <li>3. Transparansi berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah</li> <li>4. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah.</li> <li>5. Pengawasan intern berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah.</li> </ol>

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Objek	Hasil Penelitian
5	<i>Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi</i> (Desmiyawati dan Wulan, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Organisasi</li> <li>2. Pengendalian Intern</li> <li>3. Akuntabilitas Publik</li> <li>4. Kinerja Organisasi</li> </ol>	Rumah Sakit Swasta di Propinsi Riau	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dengan akuntabilitas publik sebagai variabel intervening.</li> <li>2. Pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja, dengan akuntabilitas publik sebagai variabel intervening.</li> </ol>

## 2.8. Hipotesis Penelitian

### 2.8.1. Pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa

Robert dan Angelo (2005) dikutip dari Hariningsih, dkk (2016) mengungkapkan bahwa dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Prasetyono (2008) dikutip dari Astrina (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Agar terwujudnya akuntabilitas yang tinggi, perlu diciptakannya budaya organisasi yang baik sehingga dapat mendukung kinerja aparatur pemerintah desa menjadi lebih baik lagi.

Hasil penelitian Hariningsih, dkk (2016) dan Arisanti (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik. Berdasarkan hal tersebut penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.**

### **2.8.2. Pengaruh komitmen terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa**

Robbins dan Judge (2008) dikutip dari Hariningsih, dkk (2016), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003), komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Diperlukannya komitmen yang tinggi dari karyawan dalam bekerja agar dapat bekerja dengan maksimal, dengan begitu tujuan-tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai sehingga akuntabilitas pemerintah desa akan menjadi lebih baik.

Pada penelitian Hariningsih, dkk (2016) membuktikan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik. Penelitian Desmiyawati dan Wulan (2012) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dengan akuntabilitas publik sebagai variabel intervening. Namun pada penelitian Hendratmi, dkk (2017) membuktikan bahwa

komitmen tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan anggaran dan pada penelitian Arisanti (2010) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.**

### **2.8.3. Pengaruh transparansi terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa**

Mardiasmo dalam Kristianten (2006) menyebutkan transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktifitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak yang membutuhkan yaitu masyarakat. Transparansi atau keterbukaan berarti keputusan yang diambil dan pelaksanaannya dilakukan dengan cara atau mekanisme yang mengikuti aturan atau regulasi yang ditetapkan oleh lembaga. Transparansi juga bisa berarti bahwa informasi yang berkaitan dengan organisasi tersedia secara mudah dan bebas serta bisa diakses oleh mereka yang terkena dampak kebijakan yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Kalaupun ada informasi yang tidak boleh diketahui oleh publik. Diperlukannya transparansi dari pemerintah desa dalam mengelola dana desa, karena semakin tinggi transparansi yang ditunjukkan dalam pengelolaan keuangan maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap pencapaian akuntabilitas pengelolaannya.

Hasil penelitian dari Hendratmi, dkk (2017) membuktikan bahwa transparansi berimplikasi secara positif dan signifikan terhadap akuntabilitas

pengelolaan anggaran. Hasil penelitian dari Hanafiah, dkk (2016) membuktikan bahwa transparansi berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Transparansi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.**

## 2.9. Kerangka Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendratmi, dkk (2017) dimana hubungan antara transparansi dan komitmen terhadap akuntabilitas pengelolaan. Namun pada penelitian ini penulis menambahkan hubungan antara budaya organisasi dengan akuntabilitas pengelolaan. Berdasarkan penjelasan diatas maka digambarkan kedalam suatu kerangka penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

### **Kerangka Penelitian**

