JURNAL MAHASISWA AKUNTANSI SAMUDRA (JMAS)
Volume 5 Nomor 5, OKTOBER 2024. HAL. 319 - 344
e- ISSN : 27970086
p- ISSN : 27970434

DETERMINAN KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DESA DI KECAMATAN RANTAU KABUPATEN ACEH TAMIANG

Nuriansyah Putra[a], Afrah Junita[b], Tuti Meutia[c*],
[abc] Falkutas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samudra
[c*]*Email: tuti_meutia@gmail.com*

Abstract

This study aims to analyze the influence of regulation, leadership, human resources (HR), and organizational culture on the financial performance of village governments in Rantau District, Aceh Tamiang Regency. The sample was selected using a purposive sampling method, with a total of 64 respondents. The data were analyzed using Partial Least Squares (PLS), including tests of the outer model, inner model, and hypothesis testing. The results indicate that: (1) regulation has a positive and significant effect on financial performance, (2) leadership has a positive and significant effect on financial performance, (3) human resources have a positive and significant effect on financial performance, and (4) organizational culture also has a positive and significant effect on financial performance. This study is limited by a relatively small sample size and a restricted research area, which may limit the generalizability of the findings. Future research is suggested to expand the study area, increase the number of respondents, and consider additional variables such as internal control systems or community participation in village financial management.

Keywords: Regulation, Leadership, Human Resources, Organizational Culture, Financial Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh regulasi, kepemimpinan, sumber daya manusia (SDM), dan budaya organisasi terhadap kinerja keuangan pemerintah desa di Kecamatan Rantau, Kabupaten Aceh Tamiang. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 64 orang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS), yang mencakup pengujian *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) regulasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan, (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan, (3) SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan, dan (4) budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil dan cakupan wilayah yang terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas wilayah penelitian, meningkatkan jumlah responden, serta mempertimbangkan variabel lain seperti sistem pengendalian internal atau partisipasi masyarakat dalam pengelolaan keuangan desa..

Kata Kunci: Regulasi, Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja Keuangan

PENDAHULUAN

Kebijakan otonomi daerah melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang otonomi daerah yang memberikan otonom yang luas kepada daerah untuk menyelenggarakan pemerintahannya. Kebijakan otonomi daerah tertentu juga berpengaruh terhadap sistem adminstrasi pemerintah desa (Solekhan, 2014). Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa menjadi tonggak perubahan paradigma pengaturan desa. Sehubung dengan diterbitkannya undang-undang desa tersebut, maka pemerintah pusat memberikan

dana tambahan kepada setiap desa yaitu dana desa. Dana desa merupakan dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang diperuntukkan bagi desa yang ditransfer melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat (Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014).

Dana desa yang diterima oleh desa diharapkan dapat meningkatkan kinerja keuangan pemerintah desa. Tetapi kenyataan yang terjadi ada permasalahan yang timbul di pemerintah desa. Pemerintah desa terkendala dalam mengelola dana yang telah diberikan oleh pemerintah pusat. Sehingga dana desa yang diberikan oleh pemerintah pusat tidak dapat terserap dengan maksimal. Sehingga tujuan dari pemberian dana desa itu tidak tercapai sebagaimana mestinya.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2012:5). Kinerja dibagi menjadi 2 bagian yaitu kinerja keuangan dan kinerja non keuangan. Kinerja keuangan adalah suatu penentu yang digunakan dalam mengukur keberhasilan perusahaan untuk menghasilkan laba (Wiagustini, 2010). Dengan itu kinerja keuangan menjadi penilaian yang fundamental untuk melihat kondisi suatu organisasi, apakah kondisi organisasi tersebut baik ataupun buruk. Dalam pengelolaan keuangan desa yang benar sehingga dapat mencapai kinerja keuangan yang baik tentu saja terdapat regulasi untuk mengatur pengelolaan keuangan desa.

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 menjelaskan bahwa pengertian peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Regulasi sangat berperan penting dalam pengelolaan keuangan desa karena regulasi menjadi dasar untuk pelaksanaan pengelolaan keuangan desa (Rulyanti *et al*., 2017).

Penelitian Rulyanti *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa regulasi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah desa. Perangkat desa mengalami kesulitan dalam memahami dan mengaplikasikan berbagai bentuk peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah desa, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masih belum sepenuhnya menerapkan peraturan yang berlaku. Hal ini yang menyebabkan pemerintah desa kesulitan dalam pengelolaan keuangan desa sehingga berpengaruh terhadap kinerja keuangan desa.

Faktor penting dalam pengelolaan keuangan desa bukan hanya regulasi, tetapi kepemimpinan seorang kepala desa juga berperan penting dalam pencapain kinerja pemerintah desa. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan desa dalam pengelolaan keuangan desa. Kepemimpinan seorang kepala desa sangat penting untuk keberhasilan dalam pelaksanaan tugas perangkat desa.

Seorang kepala desa memberikan contoh yang baik sebagai pemimpin akan menarik perangkat desa untuk dapat bekerja dengan baik, memperlihatkan kepada bawahannya untuk selalu berperilaku dan berfikir positif serta termotivasi dalam bekerja sehingga tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja perangkat desa yang baik, khususnya dalam kinerja

keuangan desa. Dalam meningkatkan kinerja pemerintah desa dibutuhkan kepemimpinan untuk mengarahkan pada peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi yang efisien dan efektif (Harianto, 2012).

Penelitian Eka dan Ismiyati (2015) menjelaskan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja keuangan pemerintah desa. Kepemimpinan dapat memotivasi perangkat desa untuk bekeja secara baik. Selain itu juga pada penelitian Hidayat dan Devie (2016) ditemukan bahwa hubungan langsung kepemimpinan dengan kinerja keuangan lebih kuat daripada hubungan tidak langsung dengan kualitas pelayanan dan kesetiaan pelanggan sebagai variable perantara.

Selain kepemimpinan, kinerja keuangan juga dipengaruhi oleh tingkat sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu (Hasibuan, 2013). Daya fikir seseorang menjadi hal yang penting dalam memunculkan suatu ide-ide yang bersifat kreatif untuk mengelolah keuangan desa secara efektif dan efisien, dan berpengaruh dalam pembangunan di suatu desa sehingga kesejahteraan dapat tercapai.

Hasil dari penelitian Rulyanti *et al*., (2017) menunjukan bahwa sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan desa sehingga mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah desa. Begitu juga penelitian dari Widiastuti (2009) menunjukan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi di DPKAD Kota Bandung memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah. Dari beberapa penelitian tersebut menggambarkan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja keuangan.

Selain sumber daya manusia, kinerja keuangan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi seseoarang dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan dan cara bekerja dengan teman kerjanya (Kurnia dan Erewati, 2015). Disetiap organisasi diharapkan memiliki budaya yang baik sehingga dapat berdampak positif dalam mempengaruhi kinerja perangkat desa. Karena baik atau buruknya budaya organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja suatu organisasi (Kurniawan, 2009).

Penelitian Kurnia dan Erawaty (2015) menunjukan bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja keuangan pemerintah desa. Begitu juga pada penelitian Mubarak dan Darmanto (2016). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi budaya organisasi dibangun pada Kantor Kecamatan Watukumpul akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan desa.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

Kinerja keuangan adalah suatu indikator untuk menilai kondisi keuangan perusahaan. Kinerja keuangan suatu perusahaan dapat diartikan sebagai gambaran pertumbuhan dan

potensi perkembangan yang baik bagi perusahaan (Hidayat dan Devie, 2016). Kinerja keuangan mengacu pada aktivitas keuangan, maksudnya adalah kinerja keuangan mengacu pada sejauh mana tujuan keuangan telah di dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja keuangan digunakan sebagai media untuk mengukur sejauh mana efektifitas penggunaan aset oleh suatu perusahaan dalam menjalankan bisnis dan meningkatkan pendapatan. Hal ini bertujuan untuk mengukur kesehatan keuangan perusahaan secara keseluruhan selama periode tertentu dan juga dapat digunakan untuk membandingkan kinerja dengan kompetitornya (Djuanda dan Tarigan, 2016).

Menurut Soedjono (2015) ada 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu:

1. Kualitas, Hasil pekerjaan yang telah dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pekerjaandengan waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Sedangkan menurut Djuanda dan Tarigan (2016) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Perencanaan kegiatan

Regulasi

Regulasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) adalah peraturan. Regulasi dapat diartiakan sebagai sumber hukum formil berupa peraturan perundang-undangan yang memiliki beberapa unsur, yaitu merupakan suatu keputusan yang tertulis, dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang memiliki wenang dan mengikat untuk semua warga negara. Jadi regulasi dapat diartikan sebagai kumpulan peraturan dari perauran yang tertinggi hingga peraturan yang terendah.

Regulasi dapat diukur untuk mengetahui tingkat pencapain dari fungsi regulasi itu sendiri. Menurut Astuti (2008) regulasi dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Ketersediaan regulasi
2. Sosialisasi

3. Pemahaman
4. Konsisten Pelaksanaan
5. Respon terhadap pelaksanaan
6. Keterkaitan antara satu regulasi dengan regulasi lainya.

Menuurut Idris dan Konadi (2012) menjabarkan regulasi dalam 4 (empat) fase dimensi yaitu:

1. Proses penyusunan regulasi, dengan indikator: ketersediaan regulasi, keterlibatan dalam proses, sosialisasi dan pemahaman
2. Penerapan regulasi, dangan indikator: konsistensi pelaksanaan, kemudahan pelaksanaan dan respon terhadap regulasi
3. Keterkaitan aantar regulasi, dengan indikator: ketersedian dukungan perda terhadap regulasi pusat, keterkaitan satu regulasi dengan regulasi yan lainnya
4. Evaluasi, dengan indikator: proses evaluasi dan perubahan regulasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas grup yang terorganisir untuk mencapai tujuan organisasi (Yukl, 2015). Kepemimpinan adalah proses untuk memahami yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka akan memahami dan mau melakukannya (Yukl, 2015). Definisi kepemimpinan sangatlah beragam bergantung dengan konsep dari individu itu sendiri. Sebagian definisi kepemimpinan mempunyai asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja oleh seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat guna membimbing, membuat struktur serta memfasilitasi hubungan dalam grup atau organisasi. Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan gaya kepemimpinan dan saling mempengaruhi.

Menurut Hamalik (2007:165) Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas. Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (*leadership)* merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Selain itu, kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Astuti (2008) mengemukakan tentang pengukuran kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Memperhatikan kebutuhan dan simpati terhadap bawahan
2. Menciptakan Suasana Saling Percaya
3. Memiliki Sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2013). Daya fikir seseorang menjadi hal yang penting dalam memunculkan suatu ide-ide yang bersifat kreatif untuk mengelola keuangan desa secara

efektif dan efisien, dan berpengaruh dalam pembangunan disuatu desa sehingga kesejahteraan dapat tercapai. Kapasitas perangkat desa dalam menyusun regulasi desa, baik disegi perencanaan, pelaksanaan maupun dalam penyusunan peraturan desa dan keputusan kepala desa masih minim.

Tingkat pemahaman dari perangkat desa dalam memahami manajemen SDM masih kurang, seperti adanya loncatan-loncatan dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan (Asrori, 2014). Hal ini menggambarkan bahwa SDM sangant berpengaruh terhadap kinerja keuangan desa. Menurut Mangkunegara (2009), untuk menilai kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumberdaya tersebut.

Putra (2010) mendefinisikan Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Warisno (2008) Sumber Daya Manusia dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Pemahaman tentang akuntansi
2. SDM yang berkualitas
3. Sumber daya yang memadai
4. Peran dan tanggunjawab
5. Pelatihan keahlian dalam tugas
6. Sosialisasi peraturan baru
7. Pemahaman tentang struktur organisasi

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah satu set komplek keyakinan, asumsi, nilai dan simbol-simbol yang digunakan untuk menentukan jalan dimana organisasi melakukan bisnis (Mansor dan Muhamad, 2010). Sedangkan menurut Kurnia dan Erawaty (2013) Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku. Budaya organisasi mempunyai kekuatan penuh berpengaruh pada individu dan kinerja bahkan terhadap lingkungan kerja. Ketika budaya organisasi dalam suatu organisasi itu baik maka akan berpengaruh baik pula kepada kinerja pegawai, sebaliknya jika budaya dalam organisasi tersebut buruk maka akan berpengaruh buruk juga terhadap kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi sulit terwujud.

Menurut Kurniawan (2017) ada tujuh karakteristik dari budaya organisasi, antara lain:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
2. Perhatian ke rincian. Sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepda rincian
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu

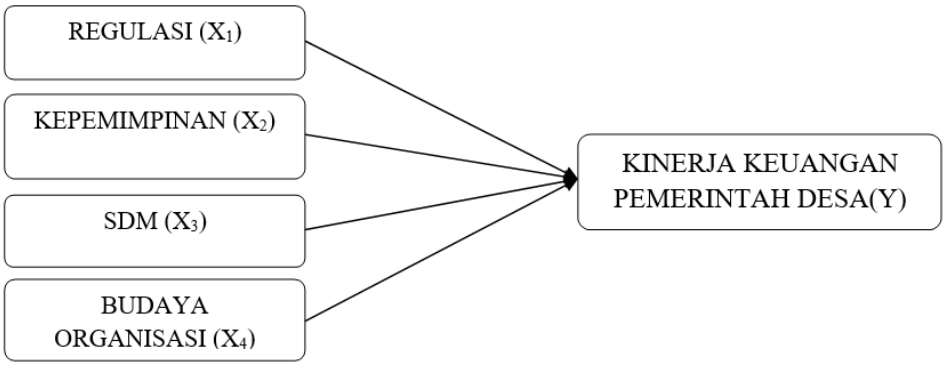
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim–tim, bukannya individu-individu
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai
7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Menurut Ricardo dan Jelly (2009) mengemukakan ada beberapa indikator buadaya organisasi yaitu:

1. Komunikasi.
2. Pelatihan dan pengembangan
3. Penghargaan
4. Pengambilan Keputusan
5. Pengambilan resiko
6. Perencanaan
7. Tim kerja
8. Praktek Manajeman

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini mengenai pengaruh Regulasi, Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa. Gambar 1 menyajikan kerangka berpikir untuk pengembangan hipotesis penelitian ini. Oleh karena itu dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan Gambar 1, Maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Regulasi berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

H_2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

H_3 : Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

H_4 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti wawancara atau pengisian kuisioner secara langsung oleh perangkat desa (Umar, 2011). Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari sampel penelitian dengan cara membagikan kuesioner kepada perangkat desa. Untuk lebih memberikan arahan atau lebih memfokuskan pemilihan sampel yang benar-benar dapat mewakili jumlah populasi, maka digunakan *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Martono, 2014: 76). Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sebanyak 64 orang.

Penelitian ini juga menganalisis dengan menggunakan PLS *(Partial Least Square)* untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh Regulasi, Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa. Persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Keuangan Pemerintah Desa
a = Konstanta
β_{1-4} = Koefisien Regresi
X_1 = Regulasi
X_2 = Kepemimpinan
X_3 = Sumber Daya Manusia
X_4 = Budaya Organisasi
e = Error

Analisa dengan menggunakan PLS memerlukan beberapa kriteria penilaian model yang dapatdilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Kriteria Penilaian Model PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Sttruktural	
R^2 untuk variabel laten endogen	Hasil R^2 sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengidentifikasikan bahwa model "baik","moderat", dan "lemah".
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk membangun jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan dapat diperoleh dengan prosedur bootstraping.
F^2 untuk effect size	Nilai f squre sebesar 0.02, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah,medium atau besar pada tingkat struktural.

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Pengukuran Refleksif	
Loading factor	Lebih besar 0.70
Composite realiability (CR)	Mengukur *internal consistency* dan nilainya harus diatas 0.60
Average Variance Extracted (AVE)	Diatas 0.50
Validitas *discriminant*	Nilai akar kuadrat AVE harus lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten.
Cross Loading	Merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan. Blok indikator memiliki loading yang lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dengan membandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya.

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa ini dilakukan beberapa uji yaitu:

1. Uji Validitas
   Uji Validitas menyatakan instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahi apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya (Sugiyono, 2010:267).
2. Uji Reliabilitas
   Suatu data dikatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:456). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis inner model. Analisis inner model dilakukan untuk menguji pengaruh regulasi, kepemimpinan, sumber daya manusia, dan budaya organisasi terhadap kinerja keuangan pemerintah desa di Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Analisa inner model/analisa struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path.*

Dalam analisa inner model juga dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh regulasi, kepemimpinan, sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja keuangan pemerintah desa, apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh regulasi, kepemimpinan, sumber

daya manusia, dan budaya organisasi terhadap kinerja keuangan pemerintah desa, apakah hipotesisi ini diterima atau ditolak. Pada uji ini keriteria yang digunakan adalah perbandingan antara nilai *T-table* dengan *T-statistic*. Apabila nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* maka hipotesis diterima sedangkan, apabila *T-statistc* lebih kecil dari *T-table* maka hipotesis ditolak. Dalam penelitian ini, nilai *T-table* adalah 1,96 dengan *alpha* 0,05 (5%) (Ghozali, 2011).

Pada PLS *(Parsial Least Square)*, pengujian secara statistik terhadap setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Pengujian dengan *bootstrapping* dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dari analisis PLS *(Parsial Least Square)* adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Nilai *T-Statistic* dan *P Values*

Pengaruh antar variable	*T-Statistic*	*P Values*	Signifikasi
Regulasi (X_1) ->Kinerja Keuangan (Y)	4.904	0.000	Signifikan
Kepemiminan (X2) -> Kinerja Keuangan (Y)	4.619	0.000	Signifikan
Sumber Daya Manusia (X3) ->Kinerja Keuangan (Y)	2.046	0.041	Signifikan
Budaya Organisasi (X4) ->Kinerja Keuangan (Y)	5.783	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Dari nilai *T-Statistic* yang terdapat dalam tabel IV-11, dapat dibuat persamaan spesifikasi sebagai berikut:

KK = 4,904 RG + 4,619 KP + 2,046 SDM + 5,783 BO……...(1)

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki nilai paling tinggi yaitu 5,783, artinya variabel tersebut berpengaruh paling besar terhadap variabel Kinerja Keuangan.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Model struktural *(inner model)* dievaluasi dengan melihat persentase yang dijelaskan oleh nilai *R^2(R-Square)* untuk variabel dependen. *R^2* digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengetahui besarnya variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen.

Hasil *R^2* sebesar >0,67 untuk variabel dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah (Ghozali, 2015). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai *R^2* :

Tabel 3. R-Square

No.	Variabel	R-Square
1	Regulasi (X1)	
2	Kepemimpinan (X2)	
3	Sumber Daya Manusia (X3)	
4	Budaya organisasi (X4)	
5	Kinerja Keuangan (Y)	0.817

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Tabel 3 memberikan nilai 0.817 untuk kontruk Kinerja Keuangan, yang berarti bahwa Regulasi, Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi mampu menjelaskan varians Kinerja Keuangan sebesar 81.7% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini yaitu sebesar 18.3%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Regulasi terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

Nilai probabilitasnya (nilai prob) > 0,05 atau *T-Statistics<T-table* maka Hipotesis ditolak. Jika probabilitas (nilai prob) < 0,05 atau *T-Statistics>T-table* maka Hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukan bahwa hubungan variabel Regulasi berpengaruh terhadap Kinerja keuangan pemerintah desa yang dapat dilihat pada tabel 2 menyatakan bahwa nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0.000<0.050 dan nilai *T-statistik* yang diperoleh sebesar (4.904) >*T-tabel* (1.960).

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Regulasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan pemerintah desa. Hal ini dapat dilihat dari tersedianya regulasi dan proses sosilisasi yang dilakukan oleh kepala desa akan membuat perangkat desa menjadi paham oleh regulasi yang diberikan sehingga proses pengelolaan keuangan desa dapat terlaksana dengan baik. Tetapi tidak ada keterkaitan antara satu regulasi dengan regulasi yang lain. Pemerintah desa sangat memerlukan ketersediaan regulasi yang jelas dan mudah dipahami oleh perangkat desa. Artinya bahwa dengan ketersediaan Regulasi maka Kinerja Keuangan pada pemerintah desa di Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang akan semakin baik.

Regulasi merupakan suatu faktor yang penting dalam pengelolaan keuangan desa. Regulasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sekumpulan peraturan tentang pengelolaan keuangan desa, yang berasal dari pemerintah pusat, pemerintah daerah maupun dari pemerintah desa.Regulasi memegang peranan penting dalam pengelolaan keuangan desa, karena regulasi merupakan dasar dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan desa (Rulyanti *et. al*, 2017).

Hasil dari penelitian ini mendukung hasil dari penelitian Haryani dan Syafrudin (2010) menunjukan bahwa penerapan regulasi dalam penyusunan dan pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif pada kinerja aparat pemerintah daerah. Hal ini menunjukan bahwapada lingkungan pemerintah daerah, penerapan aturan penyusunan dan pengelolaan keuangan daerah merupakan suatu wujud dari keyakinan aparat pemerintah daerah bahwa peraturan

perundang-undang tentang penyusunan dan pengelolaan keuangan daerah tersebut sesuai dengan yang meraka butuhkan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berperan penting untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang dipimpinnya. Nilai probabilitasnya (nilai prob) > 0,05 atau *T-Statistics<T-table* maka Hipotesis ditolak. Jika nilai probabilitas (nilai prob) < 0,05 atau *T-Statistics>T-table* maka Hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan desa yang dapat dilihat dari tabel 2 yang menyatakan bahwa nilai probabilitas sebesar 0.000<0.050 dan nilai *T-statistik* yang diperoleh sebesar (4.619) >*T-tabel* (1.960).

Hasil ini menunjukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa. Hal tersebut dapat terlihat dari kepala desa yang sangat memperhatikan apa yang yang dibutuhkan oleh bawahannya dan juga kepala desa selalu menciptakan suasana saling percara antar perangkat desa dengan cara merangkul perangkat desa dalam membuat keputusan. Hal dari penelitian ini mendukunghasil dari penelitian Eka dan Ismiati (2015) yang menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. semakin baik kepemimpinan dalam organisasi tersebut akan membuat bawahan termotivasi untuk bekerja sesuai arahan yang diberikan oleh pimpinanya sehingga hasil kerja sesuai dengan tujuannya.

Hasil penelitian ini juga mendukunghasil dari penelitian Anasari (2015) juga menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja perangkat desa. Dengan kepemimpinan yang baik maka bawahan akan menerima dan memahami perintah yang diberikan oleh seorang pemimpin, sehingga bawahan dapat menjalankan perintah tersebut dengan baik. Apabila bawahan dapat memahami perintah yang diberikan oleh pimpinan maka secara otomatis kinerja mereka akan baik.

Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam keberhasilan kinerja keuangan pemerintah desa. Sumber daya manusia adalah elemen oerganisasi yang sangat penting, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk mecapai tujuan organisasi (Warisno, 2009). Nilai probabilitasnya (nilai prob) > 0,05 atau *T-Statistics<T-table* maka Hipotesis ditolak. Jika probabilitas (nilai prob) < 0,05 atau *T-Statistics>T-table* maka Hipotesis diterima.Hasil pengujian hipotesisi menunjukan bahwa sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah desa yang dapat dilihat pada tabel 3 menyatakan bahwa nilai probabilitas sebesar 0.041<0.050 dan nilai *T-statistik* yang diperoleh sebesar (2.046) > *T-tabel* (1.960).

Hasil ini menunjukan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukan bahwa sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia dalam

pengelolaan dana desa akan memberikan pengaruh yang sangat penting pengelolaan dana desa, kemampuan perangkat desa dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan berdampak baik terhadap kinerja keuangan desa.

Hasil dari penelitian ini mendukung hasil dari penelitian Arsyiati (2008) menujukan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi. Bila karyawan dan atasnya memiliki kinerja yang baik, maka akan berdampak baik juga terhadap kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.Hasil tersebut tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sudermayanti (2007) bahwa tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

Nilai probabilitasnya (nilai prob) > 0,05 atau *T-Statistics<T-table* maka Hipotesis ditolak. Jika probabilitas (nilai prob) < 0,05 atau *T-Statistics>T-table* maka Hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah desa. Hal ini dilihat pada tabel 3yang menyatakan bahwa nilai probabilitas sebesar 0.000<0.050 dan nilai *T-statistik* yang diperoleh sebesar (5.783) > *T-tabel* (1.960). Hal tersebut dapat dilihat dari terjalinya komunikasi baik antar perangkat desa sehingga terbentuknya tim kerja yang baik dalam pelaksanan tugas dan juga selalu mempraktekkan manajemen yang baik dalam pemerintahan desa. Pemerintah desa juga memberikan pelatihan dan pengembangan kepada perangkat desa untuk meningkatkan kualitas kinerja perangkat desa. Dan juga perangkat desa selalu bermusyawara dalam pengambilan keputusan, artinya bahwa semakin baiknya Budaya Organisasi maka Kinerja Keuangan pada pemerintah desa di Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang akan semakin meningkat pula.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara bekerja yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pegawai dalam bertingkah laku, cara melakukan pekerjaan, dan cara bekerja dengan pegawai lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasiakan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung dari Penelitian Kurniawan dan Erawaty (2013) yang menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukan bahwabudaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap organisasi sehingga lebih maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk akan berdampak negatif terhadap organisasi tersebut. Oleh sebab itu kinerja suatu organisasi didukung oleh budaya organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung dari penelitian Mubarak dan Darmanto (2016) yang menunjukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dimana semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan didalam organisasi tersebut maka akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa regulasi, kepemimpinan, sumber daya manusia (SDM), dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah desa di Kecamatan Rantau, Kabupaten Aceh Tamiang. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor internal organisasi, seperti kualitas regulasi yang diterapkan, gaya kepemimpinan yang diterapkan, kompetensi SDM, serta nilai-nilai budaya organisasi yang kuat, memainkan peranan penting dalam mendorong peningkatan akuntabilitas dan kinerja keuangan desa.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Jumlah sampel yang relatif kecil dan wilayah penelitian yang terbatas hanya pada satu kecamatan menjadi kendala dalam generalisasi hasil temuan. Selain itu, variabel yang diteliti masih terbatas pada aspek internal organisasi, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja keuangan desa. Berdasarkan keterbatasan tersebut, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah penelitian dan menambah jumlah responden agar temuan yang dihasilkan lebih representatif. Peneliti masa depan juga diharapkan untuk mempertimbangkan variabel tambahan seperti sistem pengendalian internal, transparansi pengelolaan anggaran, serta partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan keuangan. Selain itu, pendekatan metode campuran atau studi longitudinal dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh terhadap dinamika kinerja keuangan pemerintah desa dari waktu ke waktu.

REFERENSI

Anasari, Rina Erla. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang", **Skripsi**, Semarang: Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Semarang.

Asrori, 2014. "Kapasitas Perangkat Desadalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Kabupaten Kudus", **Jurnal Bina Praja EdisiJuni,** Vol. 6, No.2: 101-106.

Astuti, Widya. 2008. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan pada kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru", **Jurnal Ilmu Administrasi Negara**, Vol.8, No.2:73-82.

Djuanda, Vincentius David dan Josua Tarigan. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan melalui Perilaku Manajer atas Isu Manajemen Lingkungan sebagai Variabel Interveningnya", **Business Accounting Reiew,** Vol. 4**,** No.1:61-72.

Eka, Natta Saptiana dan Ismiati. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Keja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara", **Economic Education Analysis Journal,** Vol.4, No.2.

Hamalik, Oemar. 2007. **Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu.** Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Haryani dan Syafruddin, Muchammad. 2010. "Kepercayaan dan Implementasi Peraturan Perundang-undangan Penyusunan dan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Batang", **Simposium Nasionala Akuntansi XIII Purwokwerto 2010.**

Hasibuan, Malayu S.P. 2013.**ManajemenSumberDayaManusiaEdisiRevisi**, Jakarta: BumiAksara.

Hidayat, Alvin dan Devie. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan melalui Kesetiaan Pelanggan dan Kualitas Layanan pada Perusahaan Asuransi Jiwa di Surabaya", **Business Accounting Reiew**, Vol. 4, No.1: 325-336.

Idris, Amirrudin dan Win Konadi. 2012. "Pengaruh Regulasi Dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Kinerja Pelayanan Aparatur SKPD dan Implikasinya pada Kualitas Pelayanan Publik di Provinsi Aceh", **Jurnal Kebangsaan Januari**, Vol.1, No.1:11-21.

Kurnia, Marlina dan Yenny Erawaty. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang". **Jurnal Manejemen.**

Kurniawan, Muhammad Rizki Nur. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)". **Skripsi**, UNDIP

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mansor, Muzainah and Mahamad Tayib. 2010. "An Empirical Examination of Organisational Culture, Job Stress and Job Satisfaction within the Indirect Tax Administration in Malaysia". **Journal of Business and Social Science.** Vol. 1, No.1:81-95.

Mubarak, Ahmad dan Susetyo Darmanto, 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di KecamatanWatukumpul Kabupaten Pemalang)". **Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNTAG Semarang.** Vol.5, No.1.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2014 tentang Dana Desa yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Putra. 2010. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kualitas LaporanKeuanganPemerintah Kota Padang". **Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi I.**Vol. 24 No.1.

Rulyanti,et al. 2017. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Desa Melalui Pengelolaan Keuangan Desa Sebagai Variabel Intervening", **Jurnal bisnis dan Manajemen.**Vol. 11, No.3: 323-335.

Sinambela, LijanPoltak. 2012. **Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi,** Yogyakarta: GrahaIlmu.

Solekhan, Moch. 2014. **Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Berbasis Partisipasi Masyarakat**, Malang: Setara Press.

Soedjono. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap KinerjaOrganisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, ***Jurnal Manajemen & Kewirausahaan***. Vol. 7, No.1: 22- 47.

Sugiyono, Melani Dwiyanti. 2014**. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.** Bandung: Alfabeta

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang diganti dengan

Warisno. 2008." Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Lingkungan pemerintah Provinsi Jambi". **Tesis**. Medan: Program Studi Ilmu Akuntansi Universitas Sumatra Utara.

Wiagustini, 2010. **Dasar-Dasar Manajemen Keuangan.** Denpasar: Udayana University Press.

Widiastuti, Ruri. 2013. "Pengaruh Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Bandung)". **Skripsi**. Bandung: Program Akuntansi Universitas Widyatama.