

PENGARUH KUALITAS SDM DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP PENGELOLAAN KEUANGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BUTON TENGAH

FURID

Kantor kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah

Email : furid@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan akuntabilitas publik terhadap kinerja pengelolaan keuangan di Kantor kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah baik secara simultan maupun parsial. Populasi penelitian dilakukan pada 5 satuan kerja di lingkungan Kantor kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah yakni Satker Sekretarian Jenderal (418902), Satker Bimbingan Masyarakat Islam (401843), Satker Pendidikan Islam (418133), Satker Penyelenggara Khatolik (418503) dan Satker Penyelenggaraan Haji dan Umrah (418418) dengan observasi sebanyak 8 (responden) merupakan pejabat pengelola keuangan Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kualitas SDM dan akuntabilitas publik baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Kata Kunci: kualitas SDM, akuntabilitas publik, pengelolaan keuangan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the quality of human resources and public accountability on the performance of financial management at the Ministry of Religion Office of Central Buton Regency either simultaneously or partially. The research population was carried out in 5 work units within the Ministry of Religion Office of Central Buton Regency, namely the Secretariat General Satker (418902), Islamic Community Guidance Satker (401843), Islamic Education Satker (418133), Catholic Organizers Satker (418503) and Hajj and Umrah Organizing Satker (418418) with observations as many as 8 (respondents) are financial management officials. The analytical method used is multiple linear regression with hypothesis testing. The results showed that the quality of human resources and public accountability either simultaneously or partially have a positive effect on the performance of financial management.

Keywords: quality of human resources, public accountability, financial management.

PENDAHULUAN

Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI) merupakan entitas akuntansi berkewajiban menyelenggarakan pengelolaan keuangan negara seperti yang telah diatur dalam Kemenkeu No. 293/KMK/05/2011. Diwajibkan semua instansi di bawah Kementerian harus mengikuti ketentuan peraturan berlaku yang telah ditetapkan baik Undang-undang, maupun Keputusan peraturan yang berlaku lain untuk menerapkan pengelolaan keuangan publik yang akuntabel dan transparan (Ana & Ga, 2021, Ngakil & Kaukab, 2020, Mais & Palindri, 2020).

Pada Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI) dijelaskan bahwa semua instansi dibawahnya berkewajiban pula menyelenggarakan pengelolaan keuangan publik yang efisien dan efektif, sesuai dengan standar pelaporan akuntansi keuangan publik. PP No. 39/2007 tentang pengelolaan uang negara, pasal 5 UU No. 15/2004 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara, Pasal 9 ayat 1 huruf e UU No. 15/2006 tentang Badan pemeriksaan keuangan, BPK No. 1/2007 tentang Standar pemeriksaan keuangan negara. Berdasarkan aturan dan standar akuntansi dan pelaporan pertanggungjawaban keuangan negara harus sesuai dilaksanakan oleh instansi-intansi pemerintah pusat di bawah Kementerian.

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (Anton, 2021, Silviani, dkk, 2021, Gobai, dkk, 2020). Lebih lanjut diuraikan bahwa kinerja instansi pemerintah baik pusat maupun daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan/kegiatan sesuai dengan program dan kebijaksanaan yang ditetapkan (Noch, dkk, 2021, Ramadhania & Novianty, 2020, Arniwita, dkk, 2019).

Isu yang diperoleh terkait kinerja pengelolaan keuangan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah adalah masih rendahnya tingkat penyerapan anggaran atau realisasi anggaran. Selama lima tahun terakhir mengalami ketidaksesuaian antara yang direncanakan dan realisasi dalam pelaksanaan. Selain itu, fenomena lain yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah selama periode tahun 2015-2021 juga banyak terjadi revisi anggaran yakni: untuk Satker Sekretarian Jenderal (418902) pada tahun 2017 terjadi 1 kali revisi, tahun 2018 terjadi 3 kali revisi, tahun 2019 terjadi 4 kali revisi, tahun 2020 terjadi 4 kali revisi dan pada tahun 2021 terjadi 8 kali revisi, untuk Satker Bimbingan Masyarakat Islam (401843) pada tahun 2017 terjadi 4 kali revisi, tahun 2018 terjadi 4 kali revisi, tahun 2019 terjadi 6 kali revisi, tahun 2020 terjadi 8 kali revisi dan pada tahun 2021 terjadi 10 kali revisi, untuk Satker Pendidikan Islam (418133) pada tahun 2017 terjadi 5 kali revisi, tahun 2018 terjadi 3 kali revisi, tahun 2019 terjadi 5 kali revisi, tahun 2020 terjadi 7 kali revisi dan pada tahun 2021 terjadi 8 kali revisi, untuk Satker Penyelenggara Khatolik (418503) pada tahun 2017 terjadi 2 kali revisi, tahun 2018 terjadi 2 kali revisi, tahun 2019 terjadi 3 kali revisi, tahun 2020 terjadi 1 kali revisi dan pada tahun 2021 terjadi 2 kali revisi, dan untuk Satker Penyelenggaraan Haji dan Umrah (418418) pada tahun 2017 terjadi 3 kali revisi, tahun 2018 terjadi 1 kali revisi, tahun 2019 terjadi 3 kali revisi, tahun 2020 terjadi 3 kali revisi dan pada tahun 2021 terjadi 5 kali revisi. Kondisi ini menggambarkan masih tingginya revisi anggaran bahkan secara rata-rata jumlah revisi semakin meningkat dari tahun ketahun.

Kinerja pengelolaan keuangan dalam perencanaan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah masih belum maksimal, berdasarkan jumlah revisi yang dilakukan begitu banyak dengan demikian realisasi yang diharapkan semakin tinggi, tetapi kenyataan yang terjadi tingkat realisasi anggaran masih sangat rendah sehingga belum mencerminkan kinerja yang baik terhadap pengelolaan keuangan instansi. Oleh karena itu, perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan.

Sumber daya manusia adalah sebagai kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada (Animah, dkk, 2020, Rahayu, 2020). Sedangkan kualitas sumber daya manusia memiliki tingkat pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*) dan kemauan (*ability*) yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia yang baik terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan (Gasperz, 2019, Susan, 2019).

Kualitas sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan kemampuan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pekerjaan, yang menjadi faktor utama untuk mewujudkan pencapaian kinerja unit kerja pemerintah secara maksimal. Berbagai hasil temuan sebelumnya bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja suatu instansi atau lembaga baik pemerintahan maupun organisasi, sehingga kualitas sumber daya manusia yang inovatif dalam bidangnya dapat meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan (Antarnusa & Ristantiya, 2020, Hilda & Elly, 2019).

Pengukuran kinerja suatu instansi adalah salah satu alat agar mendorong terlaksananya akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja dicapai yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan capaian kinerja. Pelaporan informasi kinerja tersebut sangatlah penting bagi internal instansi maupun untuk eksternal. Bagi pihak internal, manajer membutuhkan laporan kinerja dari stafnya untuk meningkatkan akuntabilitas manajerial dan akuntabilitas kinerja.

Bagi pihak eksternal, informasi kinerja tersebut digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi, menilai tingkat transparansi dan akuntabilitas publik (Dewata, 2020, Kojo, dkk, 2019).

Dengan adanya akuntabilitas publik, suatu organisasi/instansi akan memberikan pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilaksanakan sehingga kinerja instansi dapat dinilai oleh pihak internal maupun eksternal. Oleh karena itu, akuntabilitas publik mempengaruhi peningkatan kinerja khususnya pengelolaan keuangan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kushartiningsih & Riharjo (2021), kemudian Wardiana & Hermanto (2019) mereka membuktikan bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah para pejabat dan staf pengelola keuangan di lingkungan Kantor kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah dengan jumlah populasi adalah 8 orang. Data tersebut diambil dari Sub Bagian Tata Usaha Kantor kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah dengan kriteria jabatan yang diduduki sebagai Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Pejabat penerbit surat perintah membayar (PPSPM), Pejabat pembuat komitmen (PPK), Bendahara pengeluaran (BP), Bendahara pengeluaran pembantu (BPP), Pejabat Pengelola Administrasi Belanja Pegawai (PPABP), Perencana dan Penyusun Laporan Keuangan. Pemilihan responden pada populasi tersebut karena mereka ikut terlibat dalam kegiatan administrasi pengelolaan keuangan untuk kemajuan unit kerja, dan tentu saja mereka mengetahui sejauh mana kinerja pengelolaan keuangan sudah berjalan minimal pada unit-unit kerja mereka masing-masing. Karena jumlah elemen populasi hanya 8 orang, maka penelitian ini menggunakan metode sensus. Dimana seluruh elemen populasi dijadikan sensus atau populasi penelitian.

Metode analisis data penelitian untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*), dengan analisis regresi linear berganda. Persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja pengelolaan keuangan

α : Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$: Slope regresi atau koefisien regresi X

X_1 : Kualitas Sumber Daya Manusia

X_2 : Akuntabilitas Publik

ε : Epsilon (*error term*)

Kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian untuk menguji kuesioner dapat dievaluasi melalui uji validitas (uji *pearson product-moment coefficient of correlation* yakni seluruh pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki tingkat signifikan *alpha* di bawah 5%. Serta uji reliabilitas (uji kehandalan) berdasarkan koefisien *cronbach alpha* yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dengan menggunakan uji Korelasi *Product Moment* syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai $r \geq 0,50$. Dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) dapat dilihat bahwa untuk item pertanyaan variabel kualitas sumber daya manusia memperoleh nilai "*sig r*" berkisar antara 0,000-0,000 yang dapat disimpulkan bahwa untuk item pertanyaan variabel kualitas sumber daya manusia seluruhnya dinyatakan valid, karena semua nilai *sig r* variabel tersebut berada di bawah 0,5 (5%). Untuk

item pertanyaan variabel akuntabilitas publik memperoleh nilai r hitung berkisar antara 0,0000,000 dengan demikian seluruh item pertanyaan variabel akuntabilitas publik dinyatakan valid.

Untuk item pertanyaan variabel ketiga yaitu variabel kinerja pengelolaan keuangan memperoleh nilai sig r berkisar antara 0,000-0,000 dengan demikian seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat diikuti sertakan dalam analisis selanjutnya karena nilai sig r seluruh item pertanyaan berada di bawah 0,5.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel kualitas sumber daya manusia diperoleh nilai alpha sebesar 0.865 yang berarti variabel tersebut dinyatakan handal, variabel akuntabilitas publik diperoleh nilai alpha sebesar 0.815 dengan demikian variabel tersebut dinyatakan handal, variabel ketiga kinerja pengelolaan keuangan sebagai variabel terikat memperoleh nilai alpha sebesar 0,850 dengan demikian variabel tersebut dinyatakan handal. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap semua variabel penelitian menunjukkan pengukuran keandalan memenuhi kredibilitas *cronbach alpha* yaitu tingkat keandalan data dalam kisaran 0,60-0,70 bisa diterima dan > 0,80 adalah baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis merupakan jawaban untuk ketiga hipotesis penelitian ini, maka hasil tersebut terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Variabel Penelitian		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,932	5,659		2,285	0,027
	Kualitas SDM	0,349	0,168	0,329	2,075	0,043
	Akuntabilitas Publik	0,481	0,189	0,403	2,545	0,014
R : 0,684 R Square : 0,467 Adjusted R Square : 0,445 F Hitung : 20,624 Sig. F : 0,000				Dependent Variabel (Kinerja Pengelolaan Keuangan).		

$$Y = 12,932 + 0,349X_1 + 0,481X_2 + 0,532\varepsilon$$

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (Ha₁)

Berdasarkan Tabel 1.1, Hasil nilai R^2 (R Square) $\neq 0$ maka hipotesis alternatif Ha_1 yang diajukan diterima, dimana nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,468. Artinya kualitas sumber daya manusia dan akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada unit kerja di lingkungan Kantor kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah. Nilai R Square $(0,684)^2$ yang diperoleh sebesar 0,467, menunjukkan bahwa variabel bebas yakni kualitas sumber daya manusia dan akuntabilitas publik berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pengelolaan keuangan sebesar 46,7% sedangkan sisanya sebesar 53,3% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari pada model penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H_{a2})

Berdasarkan Tabel 1.1, kualitas sumber daya manusia memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,349. Nilai tersebut menunjukkan bahwa, setiap kenaikan pada variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 1 satuan atau 100%, maka kinerja pengelolaan keuangan pada unit kerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah akan meningkat sebesar 34,9%. Selanjutnya karena nilai koefisien beta kualitas sumber daya manusia tidak sama dengan nol ($0,349 \neq 0$), maka hipotesis alternatif kedua (H_{a2}) yang diajukan diterima (H_0 ditolak). Artinya, kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (H_{a3}).

Berdasarkan Tabel 1.1, akuntabilitas publik memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,481. Nilai tersebut menunjukkan bahwa, setiap kenaikan pada variabel akuntabilitas publik sebesar 1 satuan atau 100%, maka kinerja pengelolaan keuangan pada unit kerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah akan meningkat sebesar 48,1%. Selanjutnya karena nilai koefisien beta akuntabilitas publik tidak sama dengan nol ($0,481 \neq 0$), maka hipotesis alternatif kedua (H_{a2}) yang diajukan diterima (H_0 ditolak). Artinya, akuntabilitas publik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Pembahasan

Hipotesis pertama (H_{a1}) diterima. Artinya kualitas sumber daya manusia dan akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh sedang terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Hasil penelitian pengaruh kualitas sumber daya manusia dan akuntabilitas publik secara simultan terhadap kinerja pengelolaan keuangan unit kerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah dapat dilihat dari nilai *R Square* adalah 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 46,7%. Sedangkan 53,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari pada penelitian ini seperti halnya: komitmen, motivasi, kejelasan sasaran anggaran, sistem pengendalian manajemen, penerapan SIPKD, pengendalian intern, komunikasi organisasi, pengawasan fungsional, partisipasi anggaran, dan struktur desentralisasi yang tidak dimasukkan dalam model penelitian (seperti dalam *review* penelitian terdahulu). Dimana kualitas sumber daya manusia dan akuntabilitas publik dapat menjelaskan varian nilai kinerja pengelolaan keuangan.

Semua variabel yang diteliti ikut berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan unit kerja. Fluktuasi kinerja dalam mengelola keuangan baik itu kenaikan atau penurunan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan akuntabilitas publik. Dimana semakin baik tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan tingkat peran akuntabilitas publik yang dimiliki suatu organisasi atau pada masing-masing unit kerja maka akan meningkatkan kualitas atau ketepatan kinerja dalam sistem pengelolaan keuangan pada instansi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa, kualitas sumber daya manusia perencanaan anggaran untuk mengelola anggaran sesuai ketentuan undang-undang dan peraturan pertanggungjawaban keuangan publik dapat terlaksana dengan kompetensi yang dimiliki pegawai serta selalu melakukan evaluasi kegiatan-kegiatan yang telah diprogramkan dan pada pelaksanaan anggaran, pegawai juga melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang telah dilakukan sehingga kinerja pengelolaan keuangan terlaksana pada unit kerja masing-masing sehingga pengelolaan keuangan instansi menjadi lebih baik. Serta akuntabilitas publik menunjukkan dedikasi pertanggungjawaban yang luas dengan tujuan anggaran yang dinyatakan secara spesifik, jelas, dan transparan serta dapat dimengerti oleh siapa saja yang bertanggungjawab sehingga kedua variabel bebas sangat tepat dalam penyusunan dan pelaksanaan anggaran agar sesuai dengan kegiatan yang akan dicapai untuk meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan dalam lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buton Tengah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas SDM dan akuntabilitas publik baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Hal ini ditunjukkan melalui perolehan data yang didapatkan berupa data dari nilai $R Square$ adalah 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 46,7%. Sedangkan 53,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana, A. T. R., & Ga, L. L. (2021). Analisis Akuntabilitas dan Transparansi Pelaporan Keuangan Bumdes (Studi Kasus BUMDes INA HUK). *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 9(1), 62-72.
- Animah, A., Suryantara, A. B., & Astuti, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 5(1), 99-109.
- Antarnusa, G., & Ristantiya, S. (2020). Kuliah Kerja Mahasiswa Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Desa Sukabares Kecamatan Ciomas. *ADI Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 37-50.
- Anton Indra, B. (2021). Kinerja Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Sriwijaya.
- Arniwita, A., Santoso, A., Kurniasih, E. T., & Soleh, A. (2019). Dampak Penyerapan Anggaran Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus di Provinsi Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 166-170.
- Dewata, E., Sari, Y., Jauhari, H., & Lestari, T. D. (2020). Ketaatan pada Peraturan Perundangan, Sistem Pelaporan dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(3), 541-550.
- Gasperz, J. J. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Badan Pusat Statistik Wilayah Maluku). *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 5(2), 75-83.
- Gobai, K. R. M., Surya, B., & Syafri, S. (2020). Kinerja Pengelolaan Sampah Perkotaan: Studi Kasus Kota Nabire Kabupaten Nabire Provinsi Papua. *Urban and Regional Studies Journal*, 2(2), 37-45.
- Hilda, A. M., & Elly, M. J. (2019). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk Pengembangan Sistem Informasi Geospasial. *Jurnal Solma*, 8(2), 258-267.
- Kojo, O., Tinangon, J. J., & Afandi, D. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Sektor Publik (Studi Kasus Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Kushartiningsih, R., & Riharjo, I. B. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3).
- Mais, R. G., & Palindri, L. (2020). Penerapan Prinsip Akuntabilitas Dan Transparansi Dalam Mengelola Keuangan Desa. *Jurnal Akuntansi dan Governance*, 1(1), 57-66.
- Ngakil, I., & Kaukab, M. E. (2020). Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan desa di kabupaten wonosobo. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 3(2), 92-107.
- Noch, M. Y., Bonsapia, M., Patiran, A., Tuhumury, H., & Pattiasina, V. (2021). Determinan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 2(2), 225-239.

- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara. *JUMANT*, 12(1), 206-218.
- Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020, September). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* (Vol. 11, No. 1, pp. 807-813).
- Silfiani, M., Wijayanto, S. A., & Fauzi, A. K. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah melalui Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(2), 54-69.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Wardiana, I. A., & Hermanto, S. B. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Akuntabilitas*, 12(1), 129-144.