

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN TERHADAP
KINERJA BADAN USAHA MILIK DESA**

(Studi Pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Lampung Utara)

(Skripsi)

Oleh :

Febriyana Shintia Aria

1951031024



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG**

2024

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ACCOUNTING SYSTEMS, HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND SUSTAINABLE LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE-OWNED ENTERPRISES

(Study of Village-Owned Enterprises in North Lampung Regency)

By:

Febriyana Shintia Aria

This research aims to examine the influence of accounting systems, human resource development, and sustainable leadership on the performance of Village-Owned Enterprises (BUMDes). The population in this research is the Village-Owned Enterprises (BUMDes) in North Lampung Regency. This type of research is quantitative research. The sampling method uses the method purposive sampling. The number of samples in this study was 69 Village-Owned Enterprises in North Lampung Regency. In this study, data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) where PLS is an alternative approach that shifts from a covariance-based SEM approach to a variance-based one using the SmartPLS v3 application. The results of this research show that accounting systems, human resource development and sustainable leadership have a significant positive influence on the performance of Village-Owned Enterprises.

Keywords: Accounting System, Human Resource Development, Sustainable Leadership, BUMDes

ABSTRACT

PENGARUH SISTEM AKUNTANSI, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA BADAN USAHA MILIK DESA

(Studi Pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Lampung Utara)

Oleh:

Febriyana Shintia Aria

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh sistem akuntansi , pengembangan sumber daya manusia , dan kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Populasi dalam penelitian ini ialah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Lampung Utara. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 69 Badan Usaha Milik Desa Kabupaten Lampung Utara. Pada penelitian ini data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* dimana PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian dengan menggunakan aplikasi SmartPLS v3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem akuntansi, pengembangan sumber daya manusia dan kepemimpinan berkelanjutan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa

Kata Kunci: Sistem Akuntansi , Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Berkelanjutan, BUMDes

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN TERHADAP
KINERJA BADAN USAHA MILIK DESA**

(Studi Pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Lampung Utara)

**Oleh:
FEBRIYANA SHINTIA ARIA**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi

**: PENGARUH SISTEM AKUNTANSI,
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN
TERHADAP KINERJA BADAN USAHA MILIK
DESA (Studi Pada Badan Usaha Milik Desa di
Kabupaten Lampung Utara)**

Nama Mahasiswa

: Febriyana Shintia Aria

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1951031024

Jurusan/Program Studi

: Akuntansi

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



1. **Komisi Pembimbing**

**Niken Kusumawardani, S.E., M.Sc., Ak., CA.
NIP. 19870110 201404 2001**

2. **Ketua Jurusan Akuntansi**

**Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA.
NIP 19700801 199512 2001**

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Niken Kusumawardani, S.E., M.Sc., Ak., CA.

Penguji Utama : Dr. Fitra Dharma, SE., M.Si

Penguji Kedua : Dewi Sukmasari, SE., M.S.A., Ak., CA.



Handwritten signature of Niken Kusumawardani in black ink, with a dotted line underneath.

Handwritten signature of Dr. Fitra Dharma in black ink, with a dotted line underneath.

Handwritten signature of Dewi Sukmasari in black ink, with a dotted line underneath.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 3 Mei 2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Febriyana Shintia Aria**

NPM : **1951031024**

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Sistem Akuntansi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan Berkelanjutan Terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa (Studi Pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Lampung Utara)" adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian penulisan, pemikiran, dan pendapat penulis lain yang saya akui seolah olah sebagai tulisan saya tanpa memberikan pengakuan penulisan aslinya. Apabila ditemukan dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 8 Mei 2024

Penulis,



Febriyana Shintia Aria

NPM 1951031024

RIWAYAT HIDUP



Penulis ini bernama Febriyana Shintia Aria, lahir di Kotabumi pada tanggal 22 Februari 2000 sebagai anak ketiga dari tiga bersaudara yang merupakan putri dari Bapak M. Yamin Aria dan Ibu Ritawati Syahri, S.Pd. Sebelumnya penulis menyelesaikan pendidikan formal di SD Negeri 02 Kotabumi yang diselesai pada Tahun 2012, SMP Negeri 01 Kotabumi yang selesai pada Tahun 2015, dan SMA Negeri 3 Kotabumi yang selesai pada Tahun 2018. Selanjutnya pada Tahun 2019, penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Jurusan Akuntansi. Selama menjadi mahasiswa di Universitas Lampung, penulis tergabung dalam anggota aktif Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKTA) pada periode 2021/2022 sebagai Anggota Bidang 3 Pengembangan Aktivitas & Kreativitas Mahasiswa. Selanjutnya pada tahun 2022/2023 penulis juga menjadi anggota aktif Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKTA) sebagai Anggota Bidang 1 Pengembangan Kemampuan Akademik Mahasiswa. Selama menjalani masa kuliah, penulis mengikuti program pengabdian langsung kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kalibening Raya, Kecamatan Abung Selatan, Kabupaten Lampung Utara, selama 40 hari sejak bulan Januari sampai dengan Februari 2022. Penulis menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilalamin

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu disanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsi ini untuk:

Papi Tercinta, M. Yamin Aria

Terimakasih telah memberi segala cinta dan kasih sayang yang tidak terbatas.

Terima kasih telah mengajarkan untuk tidak pernah menyerah dalam meraih mimpi yang diraih.

Terima kasih atas doa dan juga pengorbananmu yang mengantarkanku hingga saat ini.

Semoga Allah SWT memberikan perlindungan baik di dunia dan akhirat

Aamiin

Umik Tercinta, Ritawati Syahri, S.Pd.

Terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang tidak terbatas.

Terima kasih atas segala doa yang tiada hentinya yang diberikan untuk vira

Terimakasih sudah memberikan nasihat dan dukungan selalu.

Semoga Allah SWT memberikan perlindungan baik di dunia dan akhirat

Aamiin

Almamaterku tercinta, Universitas Lampung

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(Q.S Al- Baqarah, 2:286)

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrahiim,

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas Rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Akuntansi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan Berkelanjutan Terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa (Studi Pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Lampung Utara)”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan, doa, motivasi, dan dukungan dari berbagai pihak dalam proses penyusunan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Niken Kusumawardani, S.E., M.Sc., Ak., CA selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dalam memberikan kritik dan saran selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si., selaku dosen pembahas I yang telah memberikan kritik dan saran yang membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Sukmasari, SE., M.S.A., Ak., CA., selaku dosen pembahas II yang telah memberikan kritik dan saran yang membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.

6. Ibu Ayu Dwiny Octary, S.E., M.Ak. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan nasihat dan bantuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengetahuan berharga bagi penulis selama proses perkuliahan berlangsung.
8. Para staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun semasa penyusunan skripsi ini.
9. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak M. Yamin Aria. dan Ibu Ritawati Syahri, S.Pd. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, dukungan, perhatian dan atas segala hal yang telah diberikan kepada penulis. Semoga kelak penulis dapat memberikan kebahagiaan dan terus menjadi kebanggaan serta menjadi anak yang berbakti dan sukses.
10. Kakak-kakakku tercinta, Riyando Ardika Aria, S.P dan Waya Mariyantika Aria, A.Md.A.K, terima kasih karena selalu memberikan kasih sayang, dukungan dan doa yang diberikan. Semoga kelak penulis dapat membalas kebaikanmu dan selalu membanggakan.
11. Kakak iparku tercinta, Febiana, A.Md.Keb terima kasih karena selalu memberikan dukungan dan doa. Semoga kelak penulis dapat membalas semua kebaikanmu.
12. Teruntuk diri sendiri, terima kasih telah bertahan dan sekuat ini dalam menghadapi berbagai rintangan selama proses perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena tidak menyerah dan berusaha dalam menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin dan selamat datang di kehidupan sesungguhnya.
13. Keluarga besarku yaitu Aria Sairi Jaya Family dan Hidayatul Amin Family, terima kasih atas doa, dukungan, dan nasihat untuk masa perkuliahanku.
14. Sahabatku tercinta Melin, Egia, Dinda, Putri, Anik dan Alvina menemaniku dalam suka dan duka. Terima kasih telah menjadi sosok sahabat yang sangat

baik dikehidupanku dalam mendengarkan segala cerita hidupku, serta atas bentuk kasih sayang, dukungan, dan keceriaan yang telah diberikan kepadaku. Semoga kelak kita menjadi orang yang sukses.

15. Untuk sahabat seperjuanganku Sevira, Alvina, Cia, Cindy dan Inge. Terima kasih telah banyak membantu dan memberikan warna kehidupanku selama masa perkuliahan ini. Terimakasih atas doa, dukungan, dan kasih sayang diberikan. Semoga kelak kebaikan kalian akan membawa kalian menuju jalan kesuksesan.
16. Untuk Salma, Chika, Amal, Gita, Eli, dan teman-teman seangkatan yang tidak bisa saya sebutkan detailnya satu-satu. Terimakasih karena sudah menjadi teman yang baik di Akuntansi 2019, semoga kita tetap terus menjalin silaturahmi.
17. Seluruh teman-teman Akuntansi 2019, terima kasih telah kebersamai dan saling memberikan dukungan selama masa kuliah, semoga hal baik terus mengiringi kalian dimanapun kalian berada.
18. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan baik, Atas bantuan dan dukungannya, penulis mengucapkan terima kasih, semoga hal baik senantiasa menanti dan mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin.

Bandar Lampung, 8 Mei 2024

Penulis



Febriyana Shintia Aria

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Praktis.....	10
1.4.2 Manfaat Teoritis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Teori Berbasis Sumber Daya (<i>Resource Based Theory</i>)	11
2.2 Badan Usaha Milik Desa	12
2.2.1 Definisi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).....	12
2.2.2 Tujuan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)	12
2.2.3 Landasan Hukum Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).....	13
2.2.4 Prinsip-Prinsip Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).....	13
2.3 Kinerja Badan Usaha Milik Desa	16
2.4 Sistem Akuntansi.....	16
2.5 Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
2.6 Kepemimpinan Berkelanjutan	23
2.7 Penelitian Terdahulu.....	26

2.8 Kerangka Pemikiran	29
2.9 Pengembangan Hipotesis.....	29
2.9.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Terhadap Kinerja BUMDes.....	29
2.9.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja BUMDes	30
2.9.3 Pengaruh Kepemimpinan Berkelanjutan Terhadap Peningkatan Kinerja BUMDes	32
BAB III Metode Penelitian	33
3.1 Jenis dan Sumber Data	33
3.2 Populasi dan Sampel.....	33
3.2.1 Populasi Penelitian.....	33
3.2.2 Sampel Penelitian	33
3.3 Definisi Operasional Variabel	35
3.3.1 Variabel Dependen (Terikat)	35
3.3.2 Variabel Independen (Bebas).....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5 Instrumen Penelitian	39
3.6 Metode Analisis Data	41
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
3.6.2 Analisis Data.....	41
3.6.3 Pengukuran Struktur Model.....	43
3.6.4 Uji Hipotesis	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Deskripsi Data	45
4.1.1 Distribusi Penyebaran Kuesioner.....	46
4.1.2 Deskripsi Badan Usaha Milik Desa	49
4.1.3 Demografi Responden	61
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas (<i>Pilot Test</i>).....	63
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	68
4.4 Analisis Data.....	74

4.4.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	74
4.4.2 Pengujian Struktur Model (<i>Inner Model</i>)	79
4.4.3 Pengujian Hipotesis	81
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
4.5.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa. 84	
4.5.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa.....	86
4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Berkelanjutan Terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa.....	87
BAB V PENUTUP	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Keterbatasan	91
5.3 Implikasi	91
5.4 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Kecamatan dan Desa Kabupaten Lampung Utara	4
Tabel 1. 2 Peringkat Kinerja Pengelolaan Dana Desa di Provinsi Lampung Tahun 2021	8
Tabel 2. 1 Unsur Kepemimpinan Berkelanjutan.....	24
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3. 2 Klasifikasi Skor Kuesioner	38
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrument Penelitian Variabel Sistem Akuntansi.....	39
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrument Penelitian Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	39
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrument Penelitian Variabel Kepemimpinan Berkelanjutan.....	40
Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrument Penelitian Variabel Kinerja BUMDes.....	40
Tabel 4. 1 Distribusi Penyebaran Kuesioner.....	46
Tabel 4. 2 Responden Penelitian Pilot Test	46
Tabel 4. 3 Responden Penelitian Final.....	47
Tabel 4. 4 Demografi Responden Pilot Test	61
Tabel 4. 5 Demografi Responden Final	62
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	63
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	65
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Pilot Test	67

Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Sistem Akuntansi	68
Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	70
Tabel 4. 11 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Berkelanjutan	71
Tabel 4. 12 Deskripsi Variabel Kinerja Badan Usaha Milik Desa	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji Cross Loading.....	76
Tabel 4. 15 Hasil Uji Fornell-Lacker Criterion.....	78
Tabel 4. 16 Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	78
Tabel 4. 17 Hasil Uji R-square.....	79
Tabel 4. 18 Hasil Uji F-square	80
Tabel 4. 19 Hasil Uji Q-Square.....	80
Tabel 4. 20 Hasil Uji Signifikansi (Path Coefficients)	83
Tabel 4. 21 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis.....	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4. 1 Hasil Uji <i>Bootsrapping</i>	82

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Usaha Milik Desa atau disingkat dengan BUMDes ialah badan usaha milik desa yang dikelola pemerintah desa dan masyarakat desa yang kegiatannya melakukan pengelolaan aset, jasa layanan dan usaha lain dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Sesuai UU No. 6 Tahun 2014 BUMDes sendiri ialah badan usaha yang semua atau beberapa besar modalnya dipunyai desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan desa. BUMDes sendiri merupakan program pemerintah dalam otonomi daerah yang memiliki tujuan meningkatkan ekonomi desa dan kesejahteraan rakyat desa (Wahyudi & Rustantia, 2017). Pendirian BUMDes sendiri bukan hanya melakukan pengelolaan potensi dari desa tetapi diharapkan juga dapat memberikan layanan sosial pada masyarakat desa.

Badan Usaha Milik Desa sendiri memiliki potensi yang merupakan salah satu usaha pemerintah yang ada di desa untuk mensejahterakan masyarakat agar dapat mengembakan potensinya sehingga akan memberikan keuntungan baik pada desa itu sendiri maupun pada pemerintah. Namun pada kenyataannya Badan Usaha Milik Desa di Indonesia sendiri masih banyak yang belum berjalan dengan baik. Berdasarkan data Kementerian Desa, Pembangunan Daerah, dan Tertinggal Transmigrasi setidaknya ada 45.549 BUMDes di Indonesia. Dalam hal ini ada 4,8 persen BUMDes yang tidak berjalan dan 3,6 persen BUMDes yang belum memberikan kontribusinya terhadap pendapatan desa (*CnnIndonesia.com*, 2019). Hal ini berarti tujuan dari BUMDes itu sendiri belum dapat tercapai. BUMDes sendiri tidak bisa berjalan kecuali atas dasar partisipasi pemerintah sekitar dan juga

masyarakat Desa. Indikator kesuksesan BUMDes sendiri bisa dilihat dari meningkatnya laba ataupun aset, meluasnya cakupan konsumen, kemampuan pegawai serta adanya bukti nyata dalam mensejahterakan masyarakat (Aprillia et al., 2021). Agar setiap Desa di Indonesia dapat memiliki BUMDes yang memiliki kinerja yang baik dan memberikan kontribusinya terhadap desa serta masyarakat desa, maka perlu dilakukan pengelolaan. Pengelolaan yang dilakukan dapat dilakukan dengan memiliki pemahaman sistem akuntansi, melakukan pengembangan sumber daya manusia dan penerapan kepemimpinan berkelanjutan.

Salah satu bentuk pengelolaan Badan Usaha Milik Desa yang dapat meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa diantaranya dengan adanya pemahaman mengenai sistem akuntansi. Sistem akuntansi adalah suatu mekanisme pencatatan dan pengendalian dalam perusahaan yang merupakan alat penyedia informasi mengenai keadaan keuangan dan non-keuangan perusahaan yang bermanfaat untuk mengevaluasi segala sesuatu yang telah terjadi dan memprediksi suatu hal yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif pilihan yang akan diambil (Alliyah & Hidayat, n.d.) Sistem akuntansi merupakan salah satu hal yang penting untuk suatu usaha, tak terkecuali bagi Badan Usaha Milik Desa atau BUMDes. Dengan adanya pemahaman dan juga penggunaan sistem akuntansi maka akan memberikan informasi tentang keuangan usaha sehingga akan menghasilkan keputusan yang sesuai dengan tujuan dari usaha itu sendiri. Informasi akuntansi yang akurat dan andal yang didapatkan dari sistem informasi akuntansi tersebut akan meningkatkan kinerja keuangan dari suatu usaha (Subagio & Saraswati, 2021). Penelitian oleh (Prasetyo & Ambarwati, 2021) mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi mempengaruhi secara positif dan signifikan pada kinerja UMKM yang ada di Yogyakarta. Lalu (Taufiq et al., 2020) mengatakan bahwa sistem akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Kemudian peneliti lainnya menyatakan hal yang berbeda bahwa penerapan sistem informasi akuntansi tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja UMKM (Firdhaus & Akbar, 2022).

Sistem akuntansi adalah skema yang teratur dan efisien untuk dapat menyediakan informasi akuntansi (Olatunji, 2011) dan untuk dapat mengetahui kebutuhan informasi bagi pihak luar maupun dalam suatu usaha disusunlah sistem akuntansi yang dimana digunakan untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi para pengambil keputusan (Akbar, 2023). Informasi yang dimaksud adalah output dari penggunaan sistem akuntansi yaitu informasi berupa laporan keuangan. Adanya mekanisme sistem akuntansi dalam pengelolaan, pencatatan, serta pelaporan transaksi keuangan pada Badan Usaha Milik Desa maka akan menghasilkan informasi berupa laporan keuangan yang lebih andal. Kemudian informasi dari laporan keuangan yang dihasilkan dari penggunaan sistem akuntansi akan digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk pengelolaan Badan Usaha Milik Desa kedepannya. Sehingga keputusan yang diambil akan lebih tepat yang dimana diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja dari Badan Usaha Milik Desa itu sendiri.

Selain pemahaman mengenai sistem akuntansi, pengelolaan lain yang dapat dilakukan untuk bisa meningkatkan kinerja dari BUMDes itu sendiri yaitu adanya pengembangan sumber daya manusia yang bekerja di BUMDes. Pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu usaha. Dengan mempunyai sumber daya yang baik dan terampil akan membantu dalam pengembangan usaha ataupun inovasi-inovasi yang akan dilakukan untuk kemajuan BUMDes. Sumber daya manusia sendiri adalah kepandaian yang didapatkan dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Fitria & Wibisono, 2020). Sumber daya manusia sendiri ialah salah satu faktor yang dapat mendukung jalannya suatu organisasi termasuk Badan Usaha Milik Desa. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang bekerja di BUMDes agar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dari BUMDes sendiri. Pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh positif secara parsial serta simultan terhadap kinerja pegawai adapun kemudian akan turut serta meningkatkan kinerja keuangan daerah (Sukarjati et al., 2016). Lalu peneliti lain juga menyatakan mutu sumber daya manusia memiliki pengaruh pada kinerja keuangan Daerah Kabupaten Deli Serdang (Siregar, 2019)

Selain itu pengelolaan BUMDes yang juga dapat mempengaruhi kinerja dari Badan Usaha Milik Desa yaitu dengan menerapkan kepemimpinan berkelanjutan yang dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti Gayle C Avery di tahun 2011 dengan judul “Sustainable Leadership Practices for Enhancing Business Resilience and Performance”. Kepemimpinan berkelanjutan sendiri adalah suatu sistem kepemimpinan yang fokus pada jangka panjang dan pada menjalin hubungan baik antar semua pemangku kepentingan dan memastikan bahwa bisnis menghasilkan modal sosial yang diperlukan untuk menghadapi berbagai macam gangguan pada bisnis kedepannya (Avery & Bergsteiner, 2011). Dengan menerapkan kepemimpinan berkelanjutan ini maka diharapkan BUMDes akan dapat menyiapkan diri atas berbagai macam kendala kedepannya. Selain itu kepemimpinan berkelanjutan ini juga menekankan bahwa organisasi harus memiliki hubungan baik antara semua pemangku kepentingan. Hal ini sesuai dengan tujuan BUMDes yaitu mengelola potensi desa untuk memberikan keuntungan pada desa dan juga memberikan pelayanan sosial pada masyarakat desa. Penerapan kepemimpinan berkelanjutan ini diharapkan dapat menyebabkan peningkatan kinerja dari Badan Usaha Milik Desa dan juga menyiapkan BUMDes untuk menghadapi berbagai ancaman kedepannya.

Tabel 1. 1 Kecamatan dan Desa Kabupaten Lampung Utara

No	Kecamatan	Desa	No	Kecamatan	Desa
1	Bukit Kemuning	Tanjung Baru	11	Abung Tengah	Gunung Besar
		Suka Menanti			Kinciran
		Muara Aman			Negla Sari
		Tanjung Baru Timur			Kedaton
		Dwikora			Sri Bandung
		Tanjung Waras			Subik
		Sido Mulyo			Gunung Sadar
2	Kotabumi	Talang Bojong			Gunung Gijul
		Sumber Arum			Pekurun Barat
		Bojong Barat			Pekurun Selatan
		Kotabumi Tengah Barat			Pekurun Utara

3	Sungkai Selatan	Bumi Ratu	12	Abung Tinggi	Ulak Rengas		
		Labuhan Ratu Pasar			Muara Dua		
		Sinar Galih			Pulau Panggung		
		Labuhan Ratu Kampung			Sekipi		
		Gedung Ketapang			Sido Kayo		
		Kota Agung			Suka Marga		
		Ketapang			Suka Maju		
		Karang Rejo I			Kebun Dalam		
		Banjar Ketapang			13	Abung Semuli	Suka Maju
		Sidodadi					Semuli Raya
Gunung Labuhan	Semuli Jaya						
4	Tanjung Raja	Karang Waringin	14	Abung Surakarta	Papan Asri		
		Suka Sari			Gunung Keramat		
		Merambung			Sido Rahayu		
		Sinar Jaya			Gunungsari		
		Sindang Agung			Tatakarya		
		Mekar Jaya			Bandar Abung		
		Sri Menanti			Bangun Sari		
		Tulung Balak			Purba Sakti		
		Tanjung Raja			Bumi Raharja		
		Tanjungriang			Bumi Restu		
		Kemala Raja			Bandar Sakti		
		Sindang Marga			Karya Sakti		
		Ulak Ata			Suko Harjo		
		5			Abung Timur	Gunungkaton	15
Suka Mulya	Bandar Agung						
Tanjungberingin	Karangsari						
Sido Mulyo	Karang Rejo II						
Sinar Mulya	Karang Sakti						
Priangan Baru	Karang Mulyo						
Banjar Agung	Banjar Negeri						
Bumi Agung Marga	Banjar Ratu						
Pungguk Lama	Negeri Ratu						
Gedung Nyapah	Pakuon Agung						
Penagan Ratu	Sumber Agung						
Peraduan Waras	16	Bunga	Negara Tulang				

				Mayang	Bawang
		Surakarta			Kota Napal
		Rejo Mulyo			Tanah Abang
		Sidomukti			Sukadana Udik
		Bumi Jaya			Sukadana Ilir
		Papan Rejo			Haduyang Ratu
		Sumber Agung			Iso Rejo
6	Abung Barat	Tanjung Harta			Mulyo Rejo II
		Ogan Lima			Tulang Bawang Baru
		Hujan Mas			Mulyo Rejo I
		Simpang Agung			Sukamaju
		Bumi Nabung	17	Hulu Sungkai	Negera Kemakmuran
		Kamplas			Bonglai Tengah
		Kistang			Tanjung Harapan
		Cahaya Negeri			Lubuk Rukam
		Lepang Besar			Ibul Jaya
		Pengaringan			Beringin Jaya
		Gunung Betuah			Gedung Makrifat
		Way Wakak			Gedung Raja
		Pematang Kasih			Gedung Negara
		Bumi Mandiri			Tulung Buyut
7	Abung Selatan	Trimodadi	18	Sungka Tengah	Batu Nangkop
		Cabang Empat			Negera Bumi
		Sinar Ogan			Melungun Ratu
		Kalibalangan			Negeri Campang Jaya
		Galuh Sukanegeri			Pampang Tangguk Jaya
		Candi Mas			Negeri Galih Rejo
		Kembang Tanjung			Ratu Jaya
		Abung Jayo			Mekar Sari
		Kembang Gading	19	Abung Pekurun	Nyapah Banyu
		Ratu Abung			Sinar Gunung
		Bandar Kagungan Raya			Campang Gijul

		Bumi Raya			Sumber Tani
		Kemalo Abung			Pekurun
		Cabang Abung Raya			Ogan Campang
		Kalibening Raya			Pekurun Tengah
		Way Lunik			Pekurun Udik
8	Sungkai Utara	Ogan Jaya	20	Sungka Jaya	Ogan Jaya
		Ciamis			Cempaka
		Padang Ratu			Sri Agung
		Negeri Sakti			Lepang Tengah
		Negeri Ratu			Cahaya Makmur
		Negara Ratu			Suka Jaya
		Batu Raja			Sri Jaya
		Gedung Batin	Negara Agung		
		Negara Batin	Cempaka Barat		
		Kota Negara Ilir	Cempaka Timur		
		Bangun Jaya	21	Sungka Barat	Sinar Harapan
		Baru Raharya			Kubu Hitu
		Hanakau Jaya			Negeri Sakti
		Negara Batin II			Tanjungjaya
Kota Negara	Gunung Raja				
9	Kotabumi Utara	Madukoro	22	Abung Kunang	Cahaya Mas
		Kali Cinta			Comok Sinar Jaya
		Wono Marto			Way Isem
		Talang Jali			Gunung Maknibai
		Margo Rejo			Negeri Batin Jaya
		Banjar Wangi			Aji Kagungan
		Sawo Jajar			Talang Jembatan
Madokoro Baru	Sabuk Empat				
10	Kotabumi Selatan	Mulang Maya	23	Blambangan Pagar	Beringin
		Bandar Putih			Sabuk Indah
		Karang Agung			Bindu
		Curup Guruh Kagungan			Way Perancang
		Jerangkang			Pagar
		Way Melan			Blambangan

		Taman Jaya			Jagang
		Alam Jaya			Tanjungiman
		Sinar Mas Alam			Tulung Singkip
					Pagar gading
					Buring Kencana

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Lampung Utara

Tabel 1. 2 Peringkat Kinerja Pengelolaan Dana Desa di Provinsi Lampung Tahun 2021

No	Kinerja Pengelolaan Dana Desa Tahun 2021	
	Kabupaten	Peringkat
1	Lampung Utara	Terbaik Pertama
2	Tulang Bawang	Terbaik Kedua
3	Lampung Barat	Terbaik Ketiga

Sumber: Duta Metro.Com

Lampung Utara ialah salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Lampung, ada sekitar 23 Kecamatan, 15 Kelurahan dan 232 Desa di dalam kabupaten Lampung Utara. Pada tahun 2022 sendiri Kabupaten Lampung Utara mendapatkan Penghargaan Terbaik Pertama Kinerja Pengelolaan Dana Desa tahun 2021 seperti yang tertulis di artikel Terasdesa.co.id. Penghargaan berikut diberikan oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Lampung sebagai apresiasi dari kinerja Pemkab dalam mengelola dana desa tahun 2021. Penghargaan ini diberikan atas dasar adanya serapan dana desa yang nyaris capai seratus persen. Hal ini dapat terjadi karena adanya sinergitas yang baik antara semua pihak yang terlibat atas pengelolaan dana tersebut. Salah satunya adalah dengan adanya pengelolaan Badan Usaha Milik Desa dengan baik maka akan membantu desa untuk megoptimalkan pengelolaan aset-asetnya, memajukan perekonomian desa, dan juga menaikkan kesejahteraan masyarakat desa itu sendiri.

Namun pada kenyataannya pengelolaan BUMDes di Lampung Utara sendiri masih dikatakan kurang baik. Seperti yang terjadi di Kecamatan Abung Selatan dana yang diberikan ke BUMDes dari total sebesar Rp.120 juta hanya tersisa Rp.700.000 yang

tidak diketahui kemana dana tersebut digunakan. Usaha BUMDes yang dilakukan sendiri berupa jual beli sembako, penjualan isi tabung gas hingga simpan pinjam. Tetapi pada kenyataannya kegiatan tersebut tidak berjalan sebagaimana harusnya. Sampai saat ini pengelolaan yang dilakukan masih tidak jelas sehingga BUMDes yang ada tidak memberikan kontribusi yang seharusnya pada desa serta masyarakat. Padahal jika pengelolaan pada BUMDes dapat dilakukan secara maksimal maka keberadaan BUMDes sendiri akan memberikan dampak yang positif kepada dan juga masyarakat sekitar sehingga akan memberikan kontribusi pula pada pendapatan desa terkait. Belum maksimalnya pengelolaan yang terjadi pada BUMDes di Kecamatan Abung Selatan Kabupaten Lampung Utara ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Sistem Akuntansi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan Bekerlanjutan Terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa” dengan Kabupaten Lampung Utara sebagai objek penelitian yang akan dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah dengan adanya sistem akuntansi akan meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa?
2. Apakah dengan adanya pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa?
3. Apakah penerapan kepemimpinan berkelanjutan akan meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah sebelumnya, tujuan dari penulisan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh sistem akuntansi terhadap peningkatan kinerja Badan Usaha Milik Desa.
2. Untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja Badan Usaha Milik Desa.
3. Untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh penerapan kepemimpinan berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja Badan Usaha Milik Desa.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat menyajikan informasi tentang apa sajakah yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dari Badan Usaha Milik Desa sehingga dalam pengelolaan dan pengembangan kedepannya akan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja dari Badan Usaha Milik Desa.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan menambah wawasan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Badan Usaha Milik Desa. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan referensi kedepannya untuk memberikan sumbangsih teori untuk peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan mengenai penelitian dengan topik yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Berbasis Sumber Daya (*Resource Based Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa dengan fokus terhadap sumber daya maka dalam mengurus dan mengelola sumber daya ini menjadi sumber daya yang unik serta memberikan keuntungan untuk perusahaan dalam bentuk keunggulan kompetitif (Alvarez & Barney, 2017). Teori ini berpendapat bahwa organisasi atau usaha bisa mencapai keunggulan bila mempunyai sumber daya yang ahli. Kemudian dengan sumber daya yang ahli ini akan meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Upaya yang dijalankan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul yaitu dengan memberikan pemahaman mengenai sistem akuntansi, menerapkan program pengembangan sumber daya manusia dan juga menerapkan kepemimpinan berkelanjutan untuk menjaga Badan Usaha Milik Desa agar dapat terus berkembang. Pemberian pemahaman dan penerapan sistem akuntansi akan memberikan informasi yang lebih andal mengenai keuangan BUMDes. Lalu pengembangan sumber daya manusia akan menyebabkan karyawan atau pegawai dapat meningkatkan skill yang mereka miliki dan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam proses pengelolaan usaha. Selanjutnya dengan menerapkan kepemimpinan berkelanjutan dalam Badan Usaha Milik Desa akan menguatkan pondasi BUMDes untuk mempertahankan usaha dalam berbagai macam kendala yang akan datang kedepannya. Setelah ketiga hal tersebut diterapkan dengan baik pada Badan Usaha Milik Desa dan mendapatkan output yang sesuai pula maka kinerja dari suatu usaha akan ikut meningkat.

2.2 Badan Usaha Milik Desa

2.2.1 Definisi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)

Badan Usaha Milik Desa atau disingkat dengan BUMDes ialah lembaga yang dikelola pemerintah yang ada di desa serta masyarakat desa yang memiliki tujuan untuk memperkuat perekonomian desa dan dibentuk sesuai kebutuhan dan potensi yang dimiliki desa pengertian ini dijelaskan oleh V. Wiratna Sujarweni (2020). BUMDes sendiri diharapkan dapat memberikan kesejahteraan pada masyarakat di desa dengan mencukupi kebutuhan sehari-hari, membuka peluang usaha serta lapangan pekerjaan dan meningkatkan wawasan masyarakat yang ada di desa. Menurut UU No. 6 Tahun 2014 BUMDes sendiri ialah badan usaha yang semua atau bagian besar modalnya dipunyai oleh desa dengan penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan desa.

BUMDes sendiri merupakan program pemerintah dalam otonomi daerah yang memiliki tujuan meningkatkan ekonomi desa dan kesejahteraan rakyat desa (Wahyudi & Rustantia, 2017). Jadi dapat didefinisikan bahwa Badan Usaha Milik Desa adalah suatu organisasi atau badan usaha di desa yang dikelola desa dengan tujuan untuk melakukan pengelolaan potensi di desa agar memberikan kesejahteraan pada masyarakat yang ada di desa.

2.2.2 Tujuan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)

Ada beberapa tujuan didirikannya Badan Usaha Milik Desa atau BUMDes yaitu :

1. Untuk melakukan peningkatan perekonomian masyarakat desa.
2. Untuk melakukan peningkatan pendapatan masyarakat desa.
3. Untuk melakukan pengoptimalan potensi sumber daya alam untuk kebutuhan masyarakat desa.
4. Dijadikan alat sebagai pemerataan dan pertumbuhan ekonomi desa.

2.2.3 Landasan Hukum Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)

Pendirian Badan Usaha Milik Desa atau BUMDes dituangkan di UU No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dalam Pasal 213 Ayat (1) yang memberikan penjelasan bahwa Desa diperbolehkan mendirikan Badan Usaha Milik Desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang ada di desa. Selain itu Badan Usaha Milik Desa diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 72 tahun 2005 tentang Badan Usaha Milik Desa yang terdapat penjelasan hal-hal berikut :

1. Untuk melakukan peningkatan penghasilan penduduk danodesa, Pemerintah desa bisa membangun Badan Usaha Milik Desa sesuai dengan yang dibutuhkan dan potensi yang dimiliki.
2. Badan Usaha Milik Desa ialah usaha desa dimana pengelolaanya dilakukan oleh Pemerintah Desa.
3. Modal Badan Usaha Milik Desa didapat dari pemerintah desa, tabungan masyarakat desa, bantuan yang diberikan pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota, pinjaman dan/atau penyertaan modal pihak lain ataupun kerjasama dari bagi hasil di atas dasar saling memberikan keuntungan.
4. Pengelola Badan Usaha Milik Desa terdiri dari aparat desa dan masyarakat .
5. Badan Usaha Milik Desa bisa mengambil pinjaman sesuai dengan peraturan dan perundang undangan dan telah mendapatkan persetujuan dari BPD

2.2.4 Prinsip-Prinsip Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)

Berdasarkan Tim Pusat Kajian Dinamika Sistem Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya dalam bukunya yang berjudul “Buku Panduan Pendirian dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa” (2007), BUMDes dikelola dengan prinsip-prinsip berikut:

1. Kooperatif.

Semua yang terlibat dalam BUMDes harus dapat bekerja sama dengan baik agar bisnis dapat tumbuh dan bertahan. BUMDes sebagai tulang punggung kegiatan

ekonomi desa dan berfungsi sebagai lembaga sosial dan lembaga komersial, memerlukan kerjasama antara pengurus, pemerintah desa, masyarakat dan lembaga terkait. BUMDes sebagai lembaga sosial harus mendukung kepentingan masyarakat dengan memberikan pelayanan sosial. Kemudian, berdasarkan pendirian komersial, tujuannya adalah untuk menghasilkan keuntungan dengan memasok sumber daya lokal (barang dan jasa) ke pasar. BUMDes sebagai badan hukum harus didirikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kesepakatan dengan masyarakat desa.

2. Partisipatif

Partisipasi masyarakat dalam pengelolaan BUMDes sangat penting dan pemerintah diwakili pemerintah provinsi dan/atau kabupaten dapat mendidik dan membimbing masyarakat desa tentang pentingnya ikut serta dalam BUMDes. BUMDes sebagai lembaga ekonomi dengan modal komersial diwujudkan atas prakarsa masyarakat dan mengatur prinsip-prinsip partisipasi. Sesuai peraturan perundang undangan UU 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah Pasal 213 ayat 3. Definisi ini penting dalam menyiapkan pendirian BUMDes, karena maknanya akan terkait langsung dengan ketentuan dalam peraturan daerah dan peraturan desa.

3. Emansipatif

Semua yang berpartisipasi dalam BUMDes wajib dianggap sama tanpa melihat golongan, suku dan agama. Mekanisme operasional BUMDes diberikan sepenuhnya pada masyarakat desa tanpa melihat latar belakang perbedaan yang ada. Maka persiapan yang dilihat ialah fokus pada pendidikan, pelatihan dan sosialisasi bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan pada peningkatan standar hidup masyarakat desa.

4. Transparan

Kegiatan yang memiliki pengaruh pada kepentingan masyarakat wajib diketahui semua lapisan masyarakat desa dengan terbuka dan mudah. Transparansi dalam mengelola BUMDes diperlukan karena BUMDes lembaga ekonomi yang proses operasionalnya ada di desa di mana nilai kejujuran dan keterbukaan harus diterapkan.

Kinerja BUMDes didambakan dapat memberikann kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kesejahteraan warga desa dan juga diharapkan dapat mendorong dinamisasi kehidupan ekonomi di pedesaan. Peran pemerintah desa sendiri ialah untuk mengembangkan relasi dengan masyarakat dalam mencapai standar pelayanan minimal sebagai bagian dari upaya pengembangan komunitas desa yang lebih berdaya dan terpenuhinya prinsip transparansi dalam pengelolaanya.

5. Akuntabel

Semua kegiatan usaha yang dilakukan oleh BUMDes wajib bisa dipertanggungjawabkan secara teknis ataupun administratif. Pendirian dan pengelolaan BUMDes ialah wujud dari pengelolaan ekonomi produktif desa yang dikerjakan secara akuntabel. Oleh karena itu diperlukan upaya agar pengolalaan dana badan usaha tersebut dapat dijalankan secara efektif, efisien, profesional, mandiri dan bertanggung jawab. Untuk tercapainya tujuan Badan Usaha Milik Desa dapat dilangsungkan dengan melakukan pemenuhan kebutuhan (produktif dan konsumtif) masyarakat dengan pelayanan distribusi barang dan jasa yang dikelola oleh masyarakat dan aparat desa. Hal ini akan menjadikan BUMDes sebagai usaha pedesaan yang memberikan kontribusi terbesar dalam menggerakkan perekonomian pedesaan.

6. *Sustainable*

Kegiatan usaha harus dilakukan pengembangan dan dipelihara oleh masyarakat dalam wadah BUMDes. BUMDes sendiri didirikan memiliki tujuan yang jelas yaitu untuk memberdayakan ekonomi masyarakat desa. Tujuan ini antara lain akan memunculkan kesamarataan kesempatan untuk membuka usaha dan meningkatkan pendapatan masyarakat pedesaan dengan melayani kebutuhan usaha-usaha produktif, khususnya masyarakat kurang mampu di pedesaan, mengurangi ijon (sewa) dan membebaskan praktek permodalan. BUMDes juga harus mampu membekali masyarakat dengan pengetahuan untuk membiasakan menabung, sehingga mendorong pembangunan ekonomi masyarakat pedesaan yang mandiri dan berkelanjutan.

2.3 Kinerja Badan Usaha Milik Desa

Kinerja yakni ukuran keberhasilan suatu entitas bisnis dalam menggapai tujuannya. Menurut (Suindari & Juniariani, 2020) kinerja ialah hasil dari kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang digapai oleh perusahaan selama menjalankan usahanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan prosedur yang matang, sumber daya manusia yang profesional dan sesuai dengan lingkungan kerjanya.

Kinerja Badan Usaha Milik Desa sendiri dikatakan berhasil jika dapat memberikan peningkatan nilai guna dan potensi dari desa serta memberikan kesejahteraan pada masyarakat desa. Kinerja dari BUMDes sendiri pada umumnya dapat ditakar dengan indikator keuangan dan non keuangan (Sinarwati & Prayudi, 2021). Indikator keuangannya yaitu seperti peningkatan penjualan, peninkatan modal, peningkatan keuntungan, peningkatan aset dan ukuran perusahaan. Kemudian indikator non keuangannya sendiri yaitu seperti kemampuan mengelola anggaran, kualitas pelayanan, kepuasan konsumen, peningkatan luas pasar, kegiatan pertanggungjawaban sosial perusahaan.

2.4 Sistem Akuntansi

Salah satu hal yang penting dalam manajemen perusahaan ialah informasi akuntansi. Informasi akuntansi sendiri merupakan hal utama yang menjadi acuan dalam mengambil keputusan suatu usaha. Untuk mendapatkan informasi yang andal dan akurat maka diperlukan suatu sistem untuk mencatat dan ,mengelola data yaitu sistem akuntansi.

Menurut Mulyadi (2014) Sistem Akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan manajemen dalam pengelolaan.

Berikut ini uraian dari masing-masing unsur sistem akuntansi.

1. Formulir merupakan dokumen yang digunakan untuk merekam terjadinya transaksi.
2. Jurnal merupakan catatan akuntansi pertama yang digunakan untuk mencatat, mengklasifikasi, dan meringkas data keuangan dan data lain.
3. Buku besar terdiri dari rekening-rekening yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat sebelumnya dalam jurnal.
4. Buku Pembantu, jika data keuangan yang digolongkan dalam buku besar diperlukan rinciannya lebih lanjut, dapat dibentuk buku pembantu. Buku pembantu ini terdiri dari rekening-rekening pembantu yang merinci data keuangan yang tercantum dalam rekening tertentu dalam buku besar.
5. Laporan, hasil akhir akuntansi adalah laporan keuangan yang dapat berupa neraca, laporan laba rugi, laporan laba di tahan, laporan harga pokok produksi, laporan biaya pemasaran, laporan harga pokok penjualan, daftar umur piutang, daftar utang yang akan di bayar, daftar saldo persediaan yang lambat penjualan

2.4.1 Tujuan Sistem Akuntansi

Dalam proses bisnis, suatu usaha memerlukan suatu sistem khususnya dalam melakukan pencatatan akuntansi, sehingga dalam pengambilan keputusan akan lebih mudah dilakukan. Tujuan umum dari pengembangan sesuai dengan sistem akuntansi menurut Mulyadi (2014), yaitu:

1. Untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha baru. Kebutuhan pengembangan sistem akuntansi terjadi jika perusahaan baru didirikan atau suatu perusahaan menciptakan usaha baru yang berbeda dengan usaha yang dijalankan selama ini.
2. Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada. Ada kalanya sistem akuntansi yang berlaku tidak dapat memenuhi kebutuhan manajemen, baik dalam hal mutu, ketepatan penyajian, maupun struktur informasi yang terdapat dalam laporan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh

perkembangan usaha perusahaan, sehingga menuntut sistem akuntansi untuk penyajiannya, dengan struktur informasi yang lebih baik dan tepat penyajiannya, dengan sesuai informasi dengan tuntutan manajemen

3. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, akuntansi merupakan alat pertanggung jawaban suatu organisasi sistem akuntansi seringkali ditujukan untuk memperbaiki perlindungan terhadap kekayaan organisasi sehingga pertanggung jawaban terhadap pengguna kekayaan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik. Pengembangan sistem akuntansi dapat pula ditujukan untuk memperbaiki pengecekan intern agar informasi yang dihasilkan oleh sistem dapat dipercaya.
4. Untuk mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi. Pengembangan sistem akuntansi sering kali ditujukan untuk menghemat biaya. Informasi merupakan barang ekonomis, untuk memperolehnya diperlukan pengorbanan sumber ekonomi lain. Oleh karena itu dalam menghasilkan informasi perlu dipertimbangkan besarnya manfaat yang diperoleh dengan pengorbanan yang dilakukan. Jika pengorbanan untuk memperoleh informasi keuangan diperhitungkan lebih besar dibanding dengan manfaat yang diperoleh, sistem yang sudah ada perlu dirancang kembali untuk mengurangi pengorbanan sumber daya bagi penyediaan informasi

2.5 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sendiri ialah kemampuan komprehensif yang berasal dari kemampuan berpikir dan kemampuan fisik yang dimiliki individu (Fitria & Wibisono, 2020). Sumber daya manusia sendiri ialah faktor yang dapat mendukung jalannya suatu organisasi termasuk Badan Usaha Milik Desa. Lebih jauh lagi, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya (Kalangi, 2015). Oleh karena itu, diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang bekerja di BUMDes agar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dari BUMDes itu sendiri.

2.5.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Chris Rowley (2012) pengembangan sumber daya manusia ialah proses pengembangan pengetahuan, keahlian, dan juga kemampuan tenaga kerja, dan kemampuan tersebut dikembangkan dengan cara pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan, untuk kepentingan peningkatan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu upaya untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil yang melakukan pekerjaan dengan baik.

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia itu sendiri adalah agar dapat meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara maksimal. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan memberikan dampak positif bagi organisasi (Kalangi, 2015). Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui karyawan yang terampil.

2.5.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umumnya, tujuan pengembangan sumber daya manusia ialah untuk memastikan bahwa suatu organisasi memiliki orang atau karyawan yang mempunyai kualitas tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja dan pertumbuhan organisasi. Menurut (Effendi & Sulistyorini, 2021) tujuan pengembangan sumber daya manusia secara rinci yaitu :

a. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Program pengembangan yang diarahkan dengan baik akan membantu dalam peningkatan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena akan memberikan peningkatan pada *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang bersangkutan.

b. Mencapai Efisiensi

Jika rencana pengembangan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka efisiensi sumber daya organisasi akan terjaga dan berkembang.

c. Meminimalisir Kerusakan

Rencana pengembangan yang baik akan memberikan dampak terhadap meminimalisir kerusakan karena karyawan akan lebih terampil dan paham dalam menjalankan tugasnya.

d. Mengurangi Kecelakaan

Meningkatkan kemahiran pegawai dalam mengerjakan tugasnya akan mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi dalam proses pengelolaan organisasi.

e. Meningkatkan Pelayanan

Pelayanan adalah salah satu nilai jual suatu organisasi, sehingga perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia dan upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

f. Memelihara Moral Pegawai

Pengembangan sumber daya manusia terlihat untuk menaikkan tingkat pengetahuan dan keterampilan berdasarkan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

g. Meningkatkan Peluar Karir

Secara umum promosi yang dilakukan suatu organisasi berdasarkan kemampuan dan keterampilan pegawai, maka dengan adanya pegawai berpartisipasi dalam proyek pengembangan sumber daya manusia akan dapat meningkatkan karier pegawai dan juga meningkatkan kemampuan pegawai akan lebih baik.

h. Meningkatkan Kemampuan Konseptual

Pengembangan juga ditunjukkan untuk memberikan peningkatan kemampuan konseptual karyawan. Dengan meningkatnya kemampuan, diharapkan keputusan yang dikeluarkan pada suatu masalah akan menjadi lebih mudah dan lebih akurat.

i. Meningkatkan Kepemimpinan

Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang perlu adanya perhatian ialah hubungan manusia. Hubungan yang lebih baik berarti hubungan ke atas, ke bawah dan kesamping akan lebih mudah dilakukan.

j. Peningkatan Balas Jasa

Setelah pegawai ikut serta dalam rencana pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan peningkatan pada prestasi kerja pegawai. Hal ini pula akan berpengaruh atas peningkatan balas jasa dari peningkatan prestasi pegawai tersebut.

k. Peningkatan Pelayanan Kepada Konsumen

Upaya melayani konsumen juga akan berjalan lebih baik dengan meningkatkan kemampuan konseptual dan teknis karyawan. Maka dari itu, kepuasan konsumen sebagai pengguna barang/jasa diharapkan dapat tercapai.

2.5.3 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015) metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dibagi menjadi dua yaitu :

a. Metode-metode *On-the-job*, yang dipakai adalah :

1. Rotasi pekerjaan, sumber daya manusia atau karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam suatu organisasi, yang memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman baru.
2. Pelatihan bimbingan kerja, pelatihan semacam ini agar karyawan lebih mengenal pekerjaan yang akan mereka lakukan.
3. Magang, SDM atau karyawan mempelajari hal lain dari orang lain yang lebih berpengalaman
4. Mengarahkan, dalam hal ini atasan akan mengarahkan bawahan untuk melaksanakan tugas atau menerima tugas atau pekerjaan dari atasan.
5. Penugasan sementara, karyawan akan berpartisipasi pada pengambilan keputusan dalam setiap kapasitas yang mereka miliki. Selama penugasan

sementara, karyawan akan ikut serta dalam pemecahan masalah, merencanakan masa depan, mendiskusikan isu-isu utama organisasi dan membuat perbedaan.

b. Metode-metode *off-the-job* dikerjakan dengan menggunakan metode simulasi Suatu kejadian atau situasi yang menciptakan suatu bentuk atau tiruan dari realitas yang memungkinkan partisipan menyadarinya sebagaimana adanya. Metode yang dilakukan yaitu:

1. *Case study*, melatih sumber daya manusia agar mengetahui penyebab masalah, lalu meminta sumber daya manusia untuk mencari solusi dan memecahkan masalah tersebut.
2. *Role playing* (bermain peran), hal ini dilakukan dengan sumber daya manusia atau pegawai untuk memerankan peran yang berbeda. Pendekatan ini digunakan untuk memberikan kesempatan bagi SDM untuk mempelajari keterampilan interpersonal melalui latihan dan untuk memahami dampak tindakan mereka terhadap SDM lainnya.
3. *Business Games*, melatih bakat pemecahan masalah, sehingga kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah dapat lebih ditingkatkan.
4. *Vestibule Training*, dilakukan di berbagai area organisasi, dengan menggunakan bermacam peralatan yang sama yang digunakan dalam pekerjaan aktual di organisasi.
5. *Laboratory Training*, suatu bentuk pelatihan yang dipakai dalam mengembangkan keterampilan individu dengan berbagi pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku di antara orang-orang dalam suatu organisasi.

2.5.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013) pengukuran indikator yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu :

- a. Kinerja karyawan, jika prestasi atau efisiensi kerja karyawan sesudah mengikuti pengembangan meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas,

berarti metode pengembangan yang diterapkan baik, jika hasilnya sebaliknya, maka metode pengembangan saja tidak cukup. perlu perbaikan.

- b. Disiplin karyawan, jika karyawan menjadi lebih disiplin pada saat proses pengembangan artinya metode pengembangan yang digunakan baik, jika terjadi kebalikannya metode pengembangan yang digunakan kurang baik.
- c. Tingkat ketidakhadiran karyawan, jika tingkat absensi menurun setelah karyawan mengikuti pengembangan artinya cara pengembangan yang diterapkan sangat baik, sebaliknya berarti cara pengembangan yang digunakan kurang baik.
- d. Tingkat Kerja Sama, jika kerjasama antara pegawai naik dan lebih harmonis, serta akan memunculkan human relations yang dapat memotivasi lingkungan kerja sesudah ikut serta dalam pengembangan, maka pengembangan yang dilakukan berhasil.
- e. Prakarsa Karyawan, peningkatan inisiatif pegawai harus terjadi setelah mengikuti metode pengembangan, jika tidak meningkat atau sama tidak berubah, berarti metode pengembangan tersebut kurang baik. Dalam hal ini, karyawan harus bekerja secara mandiri dan dapat menggunakan kreativitasnya.

2.6 Kepemimpinan Berkelanjutan

Kepemimpinan berkelanjutan yang dikembang oleh Gayle C pada tahun 2011 adalah suatu sistem kepemimpinan yang fokus pada tujuan jangka panjang dan juga pada menjalin hubungan baik antar semua pemangku kepentingan dan memastikan bahwa bisnis menghasilkan modal sosial yang diperlukan untuk menghadapi berbagai macam gangguan pada bisnis kedepannya (Avery & Bergsteiner, 2011). Menurut (Kalkavan, 2015) kepemimpinan berkelanjutan adalah pemimpin yang berfikir jangka panjang saat mengambil keputusan, membangun staf yang kompeten dan dekat satu sama lain, memiliki partisipasi tinggi, dan mampu menanamkan nilai organisasi dalam jangka panjang. Selain itu menurut (Mazutis & Abolina, 2019) kepemimpinan berkelanjutan juga digambarkan sebagai pemimpin yang unggul dimana mampu

mempertahankan hasil, mengurangi adanya pergantian karyawan dan mempercepat penemuan. Tujuan dari kepemimpinan yang berkelanjutan adalah untuk menjaga orang, keuntungan, dan planet dalam keseimbangan selama kehidupan perusahaan, dan dengan demikian memastikan bahwa bisnis menghasilkan modal sosial yang diperlukan untuk menghadapi kemerosotan yang mungkin terjadi kedepannya.

Didalam jurnal (Avery & Bergsteiner, 2011) ada 23 praktik atau unsur dari kepemimpinian berkelanjutan yaitu :

Tabel 2. 1 Unsur Kepemimpinan Berkelanjutan

No	Unsur Kepemipina Berkelanjutan	Filosofi Menurut Kepemimpinan Berkelanjutan
	Praktik di fondasi	
1	Pengembangan orang	Melakukan pengembangan secara terus menerus
2	Hubungan tenaga kerja	Terus melakukan kerja sama
3	Mempertahankan staf	Menghargai masa kerja yang lama di semua tingkatan
4	Perencanaan suksesi	Sebisa mungkin mempromosikan dimana saja
5	Menghargai staff	Memperhatikan kesejahteraan karyawan
6	CEO dan tim puncak	CEO bekerja sebagai pembicara atau tim teratas
7	Perilaku etis	“Melakukan kebenaran” sebagai nilai dari perusahaan
8	Perspektif jangka panjang atau pendek	Lebih fokus terhadap jangka panjang dibandingkan jangka pendek
9	Perubahan organisasi	Perubahan dalam organisasi adalah sebagai proses yang berkembang dan dipertimbangkan secara matang
10	Orientasi pasar keuangan	Mencari kebebasan maksimum dari orang lain
11	Tanggung jawab terhadap lingkungan	Melindungi lingkungan
12	Tanggung jawab sosial (CSR)	Menghargai individu atau orang dan juga komunitas yang ada
13	Pemangku Kepentingan	Semua orang adalah penting
14	Peran visi dalam bisnis	Pandangan bersama tentang masa depan adalah alat strategis yang penting

	Praktik Tingkat Tinggi	
15	Pengambilan keputusan	Dilakukan secara konsensual dan devolusi
16	Manajemen diri	Sebagian besar melakukan pengelolaan manajemen sendiri
17	Orientasi tim	Tim sangat luas dan diberdayakan
18	Budaya	Menumbuhkan budaya yang memungkinkan dan dibagikan secara luas.
19	Berbagi pengetahuan dan retensi	Disebarkan diseluruh organisasi
20	Kepercayaan	Memiliki kepercayaan yang tinggi dari hubungan satu sama lain dan itikad baik
	Penggerakan Kinerja Utama	
21	Inovasi	Inovasi yang kuat, sistematis, dan strategis terbukti disemua tingkatan.
22	Keterlibatan staff	Menghargai staf yang berkomitmen secara emosional dan komitmen yang dihasilkan
23	Kualitas	Tertanam dalam budaya

Penerapan ke 23 praktik dari kepemimpinan berkelanjutan dalam usaha ataupun organisasi akan menghasilkan output dimana suatu usaha ataupun organisasi akan memiliki merek dan reputasi yang baik, adanya kepuasan pelanggan, meningkatkan kinerja keuangan, serta nilai pemegang saham jangka panjang dan pemangku kepentingan jangka panjang.

2.7 Penelitian Terdahulu

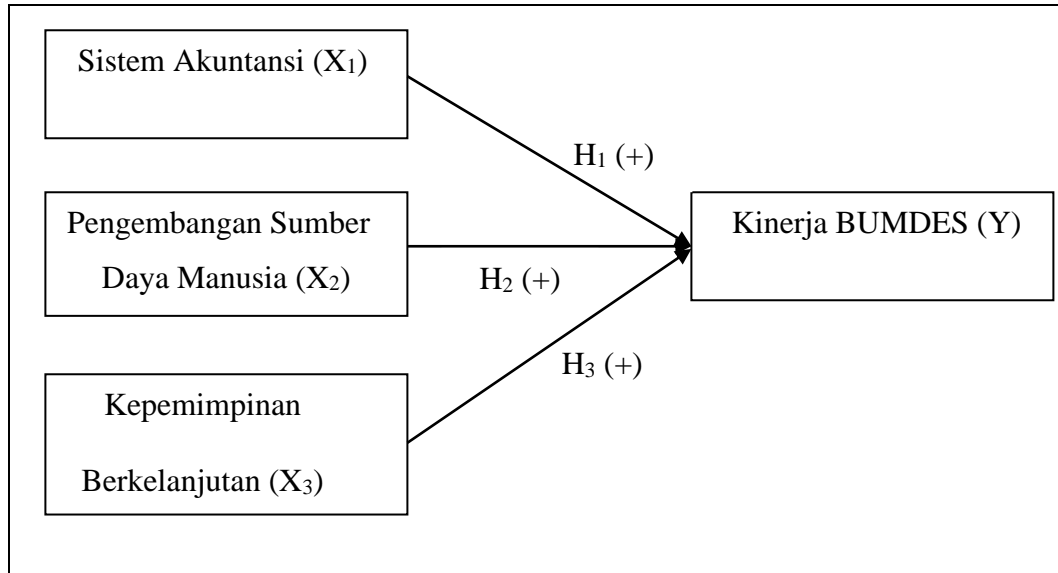
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	(Prasetyo & Ambarwati, 2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Umkm Daerah Istimewa Yogyakarta	Variabel Dependen : Sistem informasi akuntansi Variabel Independen : Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja UMKM di Yogyakarta
2	(Taufiq et al., 2020)	Pengaruh Inovasi, Produk, Kualitas Produk dan Penggunaan Sistem Akuntansi Terhadap Kinerja UMKM	Variabel Independen : Inovasi Produk, Kualitas Produk. Dan Sistem Akuntansi Variabel Dependen : Kinerja UMKM	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM
3	(Sukarjati et al., 2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang	Variabel Independen : Kinerja Pegawai Variabel Dependen: Kepemimpinan, Perkembangan, dan Kepuasan Kerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	(Siregar, 2019)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran	Variabel Independen : Kinerja Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan

		Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi Dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah	Variabel Dependen : Kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran	kualitas anggaran memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
5	(Olatunji, 2011)	The Impact Of Accounting System On The Performance Of Small And Medium Scale Enterprises In Nigeria – A Survey Of SME ' s	Variabel independen : Sistem Akuntansi Variabel dependen : Kinerja Usaha Kecil dan Menengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem akuntansi yang sehat akan meningkatkan kinerja usaha skala kecil dan menengah.
6	(Manresa et al., 2019)	The Impact of Training and Development Practices on Innovation and Financial Performance	Variabel Independen : Inovasi Perusahaan dan Kinerja Keuangan Variabel Dependen : Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia maka akan meningkatkan inovasi-inovasi dan kinerja keuangan di perusahaan.
7	(Chinyamurindi et al., 2021)	Antecedents of Small Business Financial Performance: The Role of Human Resource Management Practices and Strategy	Variabel Independen : Strategi eksploitasi dan eksplorasi Variabel Dependen : Kinerja Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik SDM yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif untuk kinerja keuangan usaha yang lebih baik seperti akuisisi SDM dan pengembangan SDM
8	(Suriyankietkaew	Sustainable	Variabel	Hasil penelitian

	& Avery, 2016)	Leadership Practices Driving Financial Performance: Empirical Evidence from Thai SMEs	Independen : Praktik Kepemimpinan Keberlanjutan Variabel Dependen : Kinerja Keuangan	menunjukkan bahwa menerapkan praktik kepemimpinan keberlanjutan menyebabkan naiknya kinerja keuangan perusahaan.
9	(Rehman et al., 2019)	Impact Of Sustainable Leadership Practices On Public Sector Organizations: A Systematic Review of Past Decade	Variabel Independen : Praktik Kepemimpinan Keberlanjutan Variabel Dependen : Kinerja Organisasi Sektor Publik	Hasil penelitian mengatkan bahwa adaptasi dari kepemimpinan keberlanjutan jelas memberikan kontribusi terhadap organisasi sektor publik dan menciptakan keseimbangan yang baik antar lingkungan sosial dan ekonomi.
10	(I M Alnajjar, 2017)	Impact of Accounting Information System on Organizational Performance: A Study of SMEs in the UAE	Variabel Independen : Kinerja manajemen dan Kinerja Organisasi Variabel Dependen : Sistem Informasi Akuntansi	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengetahuan manajer akuntansi dan dukungan manajemen puncak berdampak signifikan pada sistem informasi akuntansi dalam suatu organisasi dan, akibatnya, sistem informasi akuntansi juga berdampak signifikan terhadap kinerja manajemen dan kinerja organisasi-organisasi tersebut.

2.8 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.9 Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Terhadap Kinerja BUMDes

Menurut (Taufiq et al., 2020) Sistem akuntansi adalah suatu mekanisme pencatatan dan pengendalian dalam perusahaan yang merupakan alat penyedia informasi mengenai keadaan keuangan dan non-keuangan perusahaan yang bermanfaat untuk mengevaluasi segala sesuatu yang telah terjadi dan memprediksi suatu hal yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif pilihan yang akan diambil. Dengan adanya pemahaman dan juga penggunaan sistem akuntansi maka dapat memberikan informasi mengenai keuangan usaha sehingga akan menghasilkan keputusan yang sesuai dengan tujuan dari usaha itu sendiri. Informasi akuntansi yang akurat dan andal yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi tersebut akan meningkatkan kinerja keuangan dari suatu usaha (Subagio & Saraswati, 2021).

Menurut teori berbasis sumber daya organisasi atau usaha bisa mencapai keunggulan bila mempunyai sumber daya yang ahli. Kemudian dengan sumber daya yang ahli ini akan meningkatkan kinerja suatu organisasi. Dengan adanya pemahaman dan penerapan sistem akuntansi di Badan Usaha Milik Desa maka akan membantu

BUMDes dalam menghasilkan informasi keuangan yang lebih andal dan akurat. Sehingga keputusan-keputusan yang diambil untuk mengelola BUMDes kedepannya akan lebih baik dan akan membantu meningkatkan kinerja BUMDes itu sendiri. Penelitian oleh (Taufiq et al., 2020) mengatakan bahwa sistem akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Peniti lain (Olatunji, 2011) juga mengatakan bahwa penerapan sistem akuntansi yang sehat akan meningkatkan kinerja usaha skala kecil dan menengah.

Peneliti lain yaitu (I M Alnajjar, 2017) menyatakan bahwa pengetahuan manajer akuntansi dan dukungan dari manajemen puncak memiliki dampak signifikan pada sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi sehingga sistem informasi akuntansi juga akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja manajemen dan kinerja organisasi. Lalu (Prasetyo & Ambarwati, 2021) mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM yang ada di Yogyakarta. Yang dimaksud dari informasi disini adalah output dari penggunaan sistem akuntansi yaitu berupa laporan keuangan yang berisikan informasi mengenai keadaan transaksi keuangan suatu usaha. Penggunaan sistem akuntansi yang dimana merupakan suatu proses mengelola, mencatat dan melaporkan transaksi keuangan pada Badan Usaha Milik Desa akan membantu dalam mendapatkan informasi berupa laporan keuangan. Informasi yang dihasilkan dari penggunaan sistem akuntansi tersebut kemudian akan digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan atas pengelolaan BUMDes kedepannya. Dari uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis :

H₁ : Sistem akuntansi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja BUMDes.

2.9.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja BUMDes

Menurut Chris Rowley (2012) pengembangan sumber daya manusia ialah proses pengembangan pengetahuan, keahlian, dan juga kemampuan tenaga kerja, dan kemampuan tersebut dikembangkan dengan pelatihan dan pengembangan,

pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan, untuk kepentingan peningkatan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan yang kemudian akan mempengaruhi kinerja dari usaha yang sedang dikelola.

Hal ini sesuai dengan teori berbasis sumber daya yaitu perlu adanya sumber daya yang unggul salah satunya sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerja dari suatu usaha ataupun organisasi. Salah satu upaya untuk melakukan peningkatan sumber daya manusia menjadi sumber daya yang unggul yaitu perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh positif secara parsial dan simultan pada kinerja pegawai yang kemudian akan turut serta meningkatkan kinerja keuangan daerah (Sukarjati et al., 2016). Lalu peneliti lain juga menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh pada kinerja keuangan Daerah Kabupaten Deli Serdang (Siregar, 2019).

Peneliti lain yaitu (Manresa et al., 2019) mengatakan dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia maka akan meningkatkan inovasi-inovasi dan kinerja keuangan di perusahaan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chinyamurindi et al., 2021) menunjukkan bahwa praktik SDM yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif untuk kinerja keuangan usaha yang lebih baik seperti akuisisi SDM dan pengembangan SDM. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis :

H₂ : Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja BUMDes.

2.9.3 Pengaruh Kepemimpinan Berkelanjutan Terhadap Peningkatan Kinerja BUMDes

Kepemimpinan berkelanjutan memiliki tujuan untuk menjaga orang, keuntungan, dan planet dalam keseimbangan selama kehidupan perusahaan, dan dengan demikian memastikan bahwa bisnis menghasilkan modal sosial yang diperlukan untuk menghadapi kemerosotan (Avery & Bergsteiner, 2011). Dengan menerapkan kepemimpinan berkelanjutan diharapkan dapat menjaga keberlangsungan organisasi hal ini karena dalam kepemimpinan berkelanjutan fokus pada tujuan jangka panjang bukan hanya tujuan jangka pendek. Selain itu kepemimpinan berkelanjutan juga dalam penerapannya diharapkan kedepannya apapun ancaman yang menimpa suatu organisasi atau usaha dapat dihadapi.

Sesuai dengan teori berbasis sumber daya dimana fokus pada sumber daya yang dimiliki perusahaan. Dengan menerapkan kepemimpinan berkelanjutan maka perusahaan akan mengusahakan untuk menjaga hubungan baik dengan semua orang yang memiliki kepentingan dengan usaha sehingga sumber daya yang ada pada usaha akan terjaga dan terus berkembang. Oleh karena itu dengan penerapan kepemimpinan berkelanjutan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja BUMDes.

Penelitian yang dilakukan (Suriyankietkaew & Avery, 2016) di UKM Thailand menunjukkan bahwa semakin organisasi mengadopsi praktik kepemimpinan berkelanjutan yang signifikan maka akan semakin tinggi pula kinerja keuangan organisasi. Peneliti lain mengatakan (Rehman et al., 2019) mengatakan bahwa adaptasi dari kepemimpinan berkelanjutan jelas memberikan kontribusi terhadap organisasi sektor publik dan menciptakan keseimbangan yang baik antar lingkungan sosial dan ekonomi. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis :

H₃ : Kepemimpinan berkelanjutan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja BUMDes.

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memakai metode penelitian survei kuantitatif dengan tujuan menganalisis bagaimana variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari sistem akuntansi (X_1), pengembangan sumber daya manusia (X_2), dan kepemimpinan berkelanjutan (X_3), lalu variabel dependen yaitu kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) (Y). Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari data yang telah terkumpul dalam bentuk angka (skala Likert) dan selanjutnya melakukan pengolahan data sehingga ditemukan pembuktian dari hipotesis-hipotesis yang telah ditetapkan berupa korelasi antarvariabel, secara parsial maupun simultan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2017) mengatakan populasi ialah wilayah generalisasi yang berdasarkan dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakter yang ditentukan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini ialah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Lampung Utara.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2017) menyatakan sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi. Sampel pada penelitian ditentukan berdasarkan teknik *purposive sampling* dimana penetapan sampel dilakukan sesuai dengan kriteria penelitian. Kriteria yang

digunakan dalam penentuan sampel pada penelitian ini yaitu Badan Usaha Milik Desa yang sudah berjalan lebih dari tiga tahun dan tergolong aktif di Kabupaten Lampung Utara. Kriteria tersebut dikarenakan untuk melihat apakah sudah ada peningkatan kinerja dari BUMDes serta adanya kestabilan usaha sehingga bisa bertahan selama lebih dari tiga tahun.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*. Besaran sampel penelitian dengan rumus *Slovin* ditentukan lewat nilai tingkat kesalahan, semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil. Tingkat kesalahan pada penelitian ini yaitu 10% dikarenakan populasi kurang dari 1.000, Rumus *Slovin* yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 10%

Dari rumus diatas di dapatkan angka sebagai berikut :

$$n = \frac{222}{1 + 222 \times (0,1)^2}$$

$$= \frac{222}{1 + 222 \times 0,01}$$

$$= \frac{222}{1 + 2,22}$$

$$= 68,944 \text{ (dibulatkan menjadi 69)}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang ditetapkan yaitu sebanyak 69 Badan Usaha Milik Desa Kabupaten Lampung Utara.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yaitu deskripsi mengenai variabel yang dimaksud atau tentang semua hal yang diukur oleh variabel yang berkaitan. Ada dua jenis variabel yakni variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

3.3.1 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel yang dapat terkena pengaruh oleh variabel lain atau variabel independen disebut dengan variabel dependen. Kinerja Badan Usaha Milik Desa merupakan variabel dependen atau terikat yang digunakan pada penelitian ini.

3.3.2 Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen atau bebas ialah variabel yang memberikan pengaruh atau mengakibatkan perubahan pada variabel dependen (terikat). Variabel independen penelitian ini adalah sistem akuntansi, pengembangan sumber daya manusia dan kepemimpinan berkelanjutan.

Berikut disajikan definisi variabel-variabel operasional agar dapat dipahami secara spesifik variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Sistem Akuntansi	Sistem akuntansi adalah suatu mekanisme pencatatan dan pengendalian dalam perusahaan yang merupakan alat penyedia informasi mengenai keadaan keuangan dan non-keuangan perusahaan yang	<ul style="list-style-type: none"> • Sumber daya manusia • Prosedur • Data • Alat • Fasilitas (Taufiq et al., 2020)	Likert 1-5

		bermanfaat untuk mengevaluasi segala sesuatu yang telah terjadi dan memprediksi suatu hal yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif pilihan yang akan diambil (Alliyah & Hidayat, n.d.)		
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Menurut Chris Rowley (2012) pengembangan sumber daya manusia ialah proses pengembangan pengetahuan, keahlian, dan juga kemampuani tenaga kerja, dan kemampuan tersebut dikembangkan dengan cara pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan, untuk kepentingan peningkatan kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Rotasi Jabatan • Latihan instruksi pekerjaan • Pengarahan • Penugasan sementara (Sukarjati et al., 2016)	Likert 1-5
3	Kepemimpinan Berkelanjutan	Kepemimpinan berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan staff • Mempertahankan 	Likert 1-5

		<p>adalah suatu sistem kepemimpinan yang fokus pada tujuan jangka panjang dan juga pada menjalin hubungan baik antar semua pemangku kepentingan dan juga memastikan bahwa bisnis menghasilkan modal sosial yang diperlukan untuk menghadapi berbagai macam gangguan pada bisnis kedepannya</p>	<p>staff</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menghargai staff • Etika • Perspektif jangka panjang • Tanggung jawab sosial • Pengambilan keputusan • Orientasi tim • Budaya • Berbagi pengetahuan • Kepercayaan • Inovasi • Keterlibatan staff <p>(Suriyankietkaew & Avery, 2016) (Kalkavan, 2015)</p>	
4	Kinerja BUMDes	<p>Menurut (Suindari & Juniariani, 2020) kinerja adalah hasil dari kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh perusahaan dalam menjalankan usahanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.</p>	<p>Indikator keuangan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan keuntungan • Peningkatan modal • Pertumbuhan keuntungan <p>Indikator non keuangan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mengelola anggaran • Kemampuan mengelola potensi desa <p>(Sinarwati & Prayudi, 2021) (Taufiq et al., 2020)</p>	Likert 1-5

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang berasal dari narasumber secara langsung, seperti hasil wawancara, kuesioner, dan sebagainya. Sementara data sekunder ialah data yang berasal dari pihak ketiga atau diperoleh secara tidak langsung, seperti laporan kinerja, laporan keuangan, data statistik, dan sebagainya (Purba, 2021). Data primer yang dipakai dalam penelitian ini ialah hasil kuesioner yang diberikan pada aparat BUMDes yang ada di Lampung Utara. Butir-butir pertanyaan dalam kuesioner akan mewakili indikator-indikator pengukuran dari tiap variabel yang akan diuji, sehingga data hasil kuesioner yang diperoleh akan relevan dengan permasalahan yang diangkat. Terkait dengan skala pengukuran, tiap pertanyaan pada kuesioner akan diberikan skor yang berbeda untuk tiap pilihan jawaban, yang mana skor tersebut akan merepresentasikan implementasi variabel-variabel oleh para responden. Berikut merupakan klasifikasi skor pada kuesioner yang akan dibagikan.

Tabel 3. 2 Klasifikasi Skor Kuesioner

No	Keterangan	Kode Jawaban	Skor	
			Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	SS	5	1
2	Setuju	S	4	2
3	Ragu-ragu	R	3	3
4	Tidak Setuju	TS	2	4
5	Sangat tidak setuju	STS	1	5

Skala likert yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert lima poin. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Eutsler & Lang, 2015) mengatakan bahwa penggunaan skala likert lima poin digunakan pada responden yang memiliki pengalaman atas bidang yang dikerjakan sehingga penggunaan skala likert lima poin lebih cocok digunakan.

3.5 Instrumen Penelitian

Alat analisis yang dipakai untuk melakukan pengumpulan data penelitian ialah instrumen penelitian. Simpulan penelitian yang baik didapat dari data yang baik, data yang baik dihasilkan dari instrumen penelitian yang baik. Oleh karena itu, kualitas dari instrumen penelitian menentukan kualitas hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan antara lain, kuesioner mengenai sistem akuntansi, pengembangan sumber daya manusia, penerapan kepemimpinan berkelanjutan dan kinerja BUMDes. Berikut merupakan kisi-kisi kuesioner yang akan dibagikan:

- Kisi-kisi instrument penelitian variabel Sistem Akuntansi

Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrument Penelitian Variabel Sistem Akuntansi

No	Indikator	Nomor Item Pertanyaan		Jumlah
		(+)	(-)	
1	Sumber Daya Manusia	1,2,3	0	3
2	Prosedur	4,6	5	3
3	Data	7,9,10	8	4
4	Alat	11,12	0	2
5	Fasilitas	13,15	14	3
	Total			15

- Kisi-kisi instrument penelitian variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrument Penelitian Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Nomor Item Pertanyaan		Jumlah
		(+)	(-)	
1	Rotasi Jabatan	1,2	-	2
2	Latihan instruksi pekerjaan	3,4	-	2
3	Pengarahan	5,6	-	2
4	Penugasan sementara	7	-	1
	Total			7

- Kisi-kisi instrument penelitian variabel penerapan Kepemimpinan Berkelanjutan

Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrument Penelitian Variabel Kepemimpinan Berkelanjutan

No	Indikator	Nomor Item Pertanyaan		Jumlah
		(+)	(-)	
1	Hubungan staff	1	-	1
2	Mempertahankan staff	2	-	1
3	Menghargai staff	3	-	1
4	Etika	4	-	1
5	Perspektif jangka panjang	5	-	1
6	Tanggung jawab sosial	6	-	1
7	Pengambilan keputusan	7	-	1
8	Orientasi tim	8	-	1
9	Budaya	9	-	1
10	Berbagi pengetahuan	10	-	1
11	Kepercayaan	11	-	1
12	Inovasi	12	-	1
13	Keterlibatan staff	13	-	1
	Total			13

- Kisi-kisi instrument penelitian variabel Kinerja Badan Usaha Milik Desa

Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrument Penelitian Variabel Kinerja BUMDes

No	Indikator	Nomor Item Pertanyaan		Jumlah
		(+)	(-)	
	Indikator keuangan :			
1	Peningkatan keuntungan	1	-	1
2	Peningkatan modal	2	-	1
3	Pertumbuhan keuntungan	5,6	7,8	4
	Indikator non keuangan :			
4	Kemampuan mengelola anggaran	9-10	-	2
5	Kemampuan mengelola potensi desa	11-12	-	2
	Total			10

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dipergunakan untuk menjelaskan ataupun mendeskripsikan data ataupun objek yang sudah dikumpulkan dan kemudian diteliti untuk mendapatkan kesimpulan yang tidak diterapkan untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif yaitu metode yang mengklasifikasi, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang akan diteliti sehingga memberikan gambaran tentang topik penelitian.

3.6.2 Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan peneliti dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dimana PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atas hipotesis yang telah dirumuskan. Penulis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis yang dianggap tepat untuk menguji variabel dalam penelitian ini dikarenakan PLS mampu mempertimbangkan semua arah koefisien secara bersamaan untuk memungkinkan analisis langsung, tidak langsung, dan hubungan palsu yang tidak dimiliki oleh analisis regresi. Selain itu pertimbangan penggunaan *Partial Least Square* (PLS) juga berdasarkan penelitian terdahulu yang juga menggunakan PLS sebagai alat analisis data yang memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel atau konstruk lebih informatif, lengkap dan akurat.

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ialah alat uji untuk merepresentasikan konsistensi pada data yang terjadi dalam suatu objek dengan data yang disampaikan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini, peneliti ingin menguji apakah data yang telah didapat sesuai dengan kondisi sesungguhnya serta dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam penelitian ini, uji validitas ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menguji validitas konvergen dan diskriminan. Validitas konvergen dihitung dengan melihat skor *outer loading* dan *Average Variance Ekstracted* (AVE). Nilai validitas konvergen sangat baik apabila skor *outer loading* lebih dari 0,7 dan skor AVE lebih dari 0,5 . Adapun tujuan validitas diskriminan, untuk melihat apakah suatu item adalah unik dan tidak sama dengan konstruk lain dalam model. Untuk menguji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan dua metode yaitu *Fornell Lecker* dan *Cross-Loading*. Metode *Fornell Lecker* dilakukan dengan membandingkan *square roots* atas AVE dengan korelasi vertikal laten, metode lainnya *Cross-Loading* yang menyatakan bahwa semua item harus lebih besar dari konstruk lainnya.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Sugiyono, 2017). Reliabilitas adalah konsistensi rentang pengukuran. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa reliabilitas ialah sejauh mana hasil yang diperoleh dengan menggunakan alat yang disebutkan dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus dapat dipercaya atau memiliki tingkat konsistensi tertentu.

Untuk mengetahui hasil dari uji reliabilitas dapat menggunakan bantuan program PLS dengan melihat *Composite Reliability* dan *Crobach Alpha* (α), yang digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70 dan nilai *Crobach Alpha* (α) lebih besar

dari 0,60. Apabila α mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2021).

3.6.3 Pengukuran Struktur Model

Evaluasi model struktural memiliki tujuan untuk memprediksi ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Hasil dari analisis model struktural dapat dilihat dari besarnya *coefficient of determination (R-square)* untuk konstruk dependen, *effect size (F-square)*, *predictive relevance (Q-square)*, dan Uji Hipotesis.

3.6.3.1 Koefisien Determinasi (*R-square*)

Teknik pengukuran ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa konstruk endogen diuji untuk menguatkan hubungan antara konstruk eksogen dengan mengevaluasi *R-square*. *R-square* berfungsi untuk mengukur hubungan antara variabel laten terhadap total varians. Nilai *R-square* 0,75 menunjukkan pengaruh kuat, 0,50 menunjukkan pengaruh moderat dan 0,25 menunjukkan pengaruh lemah

3.6.3.2 Effect Size (*f-Square*)

Effect size atau *f-square* merupakan uji yang dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh antar variabel. Kriteria dari *effect size* atau *f-square* ini yaitu 0,02 dikatakan memberikan pengaruh yang kecil atau lemah, 0,15 memberikan pengaruh yang moderat dan 0,35 memberikan pengaruh yang kuat. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek.

3.6.3.3 Predictive Relevance (*Q-square*)

Cross-validated Redudancy yaitu sebuah pengujian untuk menguji *predictive relevance*. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan *Q-square* kurang dari 0 menunjukan model kurang *predictive relevance*

3.6.4 Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis atas penggunaan sistem akuntansi, pengembangan sumber daya manusia dan kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja BUMDes dilakukan dengan melihat nilai *P values* dan *t-values* dengan metode *bootstrapping* pada *table path coefficients*. Dengan kriteria nilai signifikansi *P value* kurang dari 0,05 dan nilai *t-statisticnya* lebih dari 1,96 maka hipotesis diterima. Kemudian untuk melihat pengaruh antara variabel dapat dilihat dari koefisien jalurnya yaitu $< 0,30$ maka dikatakan adanya pengaruh moderat, 0,30-0,60 memiliki pengaruh kuat dan $>0,60$ memiliki pengaruh sangat kuat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem akuntansi, pengembangan sumber daya manusia dan kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Sistem akuntansi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa. Adanya sistem akuntansi akan membantu untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan sehingga akan membantu dalam pengelolaan kedepannya dari Badan Usaha Milik Desa yang kemudian akan meningkatkan kinerja dari Badan Usaha Milik Desa itu sendiri.
2. Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul hal ini akan membantu proses pengelolaan Badan Usaha Milik Desa yang lebih efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan kinerja dari Badan Usaha Milik Desa.
3. Kepemimpinan berkelanjutan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa. Kepemimpinan berkelanjutan yang fokus pada menjaga semua hal yang berkaitan dengan suatu organisasi akan membantu proses pengelolaan dari Badan Usaha Milik Desa itu sendiri

sehingga dalam selama pengoprasiaannya akan lebih mudah yang akhirnya akan membantu dalam meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada 69 Badan Usaha Milik Desa dikarenakan sulitnya menjangkau semua Badan Usaha Milik Desa yang ada di Lampung Utara
2. Aparat atau pegawai Badan Usaha Milik Desa yang mengisi kuesioner pada penelitian ini hanya ketua, sekretaris dan bendahara Badan Usaha Milik Desa yang dimana belum bisa mencakup semua aparat atau pegawai yang ada di Badan Usaha Milik Desa dikarenakan yang bersedia melakukan pengisian kuesioner hanya ketua, sekretaris dan bendahara dari Badan Usaha Milik Desa dan untuk menyamakan jumlah semua responden tiap desa yang mengisi kuesioner.
3. Penelitian ini hanya menggunakan tiga faktor atau hanya terdapat tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja Badan Usaha Milik Desa.

5.3 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka implikasi penelitian ini bagi Badan Usaha Milik Desa diharapkan dapat melakukan peningkatan serta pemanfaatan sistem akuntansi yang ada untuk proses pencatatan keuangan sehingga mempermudah kegiatan pencatatan keuangan dan menghasilkan laporan keuangan yang lebih andal dan informatif. Kemudian diharapkan di Badan Usaha Milik dapat secara aktif terus mengadakan pengembangan sumber daya manusia baik berupa pelatihan dan pemberian materi mengenai pengelolaan Badan Usaha Milik Desa agar dapat berkembang dan dapat memberikan kontribusi kepada masyarakat sekitar. Terakhir diharapkan semua pegawai atau aparat yang ada di Badan Usaha Milik Desa dapat diberikan pemahaman lebih lanjut mengenai kepemimpinan berkelanjutan yang kemudian diharapkan dapat diterapkan selama proses pengelolaan Badan Usaha Milik

Desa. Sehingga akan membantu Badan Usaha Milik Desa untuk dapat terus berkembang dan bertahan menghadapi berbagai macam ancaman kedepannya.

5.4 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk para aparat atau pegawai Badan Usaha Milik Desa diharapkan kedepannya untuk dapat meningkatkan pengetahuan mengenai sistem akuntansi agar lebih dapat diterapkan dengan baik dalam pengaplikasiannya terhadap Badan Usaha Milik Desa. Serta diperlukannya pengembangan sumber daya manusia secara teratur dan sistematis untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten serta dapat secara sistematis untuk melakukan penerapan kepemimpinan keberlanjutan agar dapat meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa serta dapat terus mempertahankan kelangsungan usahanya.
2. Variabel independen dalam penelitian ini hanya sistem akuntansi, pengembangan sumber daya manusia serta kepemimpinan keberlanjutan diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa.
3. Populasi serta sampel yang digunakan dipenelitian ini hanya pada Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara, peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat memperluas sampel agar dapat lebih menjelaskan mengenai kinerja Badan Usaha Milik Desa lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2023). *Peran Informasi Akuntansi dalam Pengambilan Keputusan Manajemen Pada CV. ADG Medan Aswin*. 06(01), 8652–8659.
- Alliyah, S., & Hidayat, R. (n.d.). *Peningkatan Kinerja Ukm Dengan Mengimplementasikan Informasi Akuntansi Manajemen Yang Didukung Oleh Informasi Antar Unit*. 9(2), 100–111.
- Alvarez, S. A., & Barney, J. B. (2017). Resource-Based Theory and the Entrepreneurial Firm. *Strategic Entrepreneurship: Creating a New Mindset*, 89–105. <https://doi.org/10.1002/9781405164085.ch5>
- Aprillia, A. R., Cahyono, D., & Nastiti, A. S. (2021). Systematic Literature Review (SLR): Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES). *Jurnal Akuntansi Terapan Dan Bisnis*, 1(1), 35–44. <https://doi.org/10.25047/asersi.v1i1.2681>
- Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011). Sustainable leadership practices for enhancing business resilience and performance. *Strategy & Leadership*, 39(3), 5–15. <https://doi.org/10.1108/10878571111128766>
- Chinyamurindi, W., Kyogabiirwe, J. B., Kabagabe, J. B., Mafabi, S., & Dywili, Mt. (2021). Antecedents of Small Business Financial Performance: The Role of Human Resource Management Practices and Strategy. *Employee Relations*, 43(5), 1214–1231. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0138>
- Effendi, M., & Sulistyorini. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian*

Journal of Islamic Education Management, 2(1), 39–51.

<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>

Eutsler, J., & Lang, B. (2015). Rating scales in accounting research: The impact of scale points and labels. *Behavioral Research in Accounting*, 27(2), 35–51.

<https://doi.org/10.2308/bria-51219>

Firdhaus, A., & Akbar, F. S. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Umkm. *Jurnal Proaksi*, 9(2), 173–187.

<https://doi.org/10.32534/jpk.v9i2.2632>

Fitria, N., & Wibisono, N. (2020). Regulasi, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Pengelolaan Keuangan Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa.

JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance), 3(2), 85.

<https://doi.org/10.33021/jaaf.v3i2.808>

Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (03 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

I M Alnajjar, M. (2017). Impact of Accounting Information System on Organizational Performance: A Study of SMEs in the UAE. *Global Review of Accounting and Finance*, 8(2), 20–38.

<https://doi.org/10.21102/graf.2017.09.82.02>

Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1–18.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/view/9296>

Kalkavan, S. (2015). Examining the Level of Sustainable Leadership Practices Among the Managers in Turkish Insurance Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 20–28. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.145>

- Manresa, A., Bikfalvi, A., & Simon, A. (2019). The Impact of Training and Development Practices on Innovation and Financial Performance. *Industrial and Commercial Training*, 51(7–8), 421–444. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2019-0035>
- Mazutis, D., & Abolina, E. (2019). The Five I Model of Sustainability Leadership: Lessons from the Zibi One Planet Living sustainable urban development. *Journal of Cleaner Production*, 237, 117799. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.117799>
- Meylani, C. W., & Ismunawan. (2022). Pengaruh Persepsi Owner, Pemahaman, Pengetahuan Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Umkm Di Beteng Trade Center (Btc) Solo. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 10(1), 12–22. <https://doi.org/10.21067/jrma.v10i1.6711>
- Olatunji, T. . (2011). The Impact Of Accounting System On The Performance Of Small And Medium Scale Enterprises In Nigeria – A Survey Of SME ' s. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(9), 13–17.
- Prasetyo, A. S., & Ambarwati, L. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Umkm Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 73–84. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Putri, M. R. A., Kismartini, K., & Amni Zarkasyi Rahman. (2021). Kepemimpinan Berkelanjutan Dalam Revitalisasi Kota Lama Semarang Tahap 1. *Journal of Public Policy* <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/31196%0Ahttps://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/viewFile/31196/25558>
- Rehman, S., Sami, A., Haroon, A., & Irfan, A. (2019). Impact Of Sustainable Leadership Practices On Public Sector Organizations: A Systematic Review of Past Decade. *Journal of Public Value and Administration Insights*, 2(3), 1–5. <https://doi.org/10.31580/jpvai.v2i3.927>

- Sinarwati, N. K., & Prayudi, M. A. (2021). Kinerja Badan Usaha Milik Desa Dan Kontribusinya Bagi Pendapatan Asli Desa. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(3), 505–518. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v10i3.37931>
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 160–169. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2240>
- Subagio, I. S., & Saraswati, E. (2021). Pengaruh E-Commerce Dan Penggunaan Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Umkm Di Purbalingga. *J-LEE - Journal of Law, English, and Economics*, 2(01), 1–14. <https://doi.org/10.35960/j-lee.v2i01.592>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suindari, N. M., & Juniariani, N. M. R. (2020). Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Strategi Pemasaran Dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 148–154. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1423.148-154>
- Sukarjati, E., Magdalena, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(02), 1–14. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/411/398>
- Suriyankietkaew, S., & Avery, G. (2016). Sustainable Leadership Practices Driving Financial Performance: Empirical Evidence from Thai SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 8(4), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su8040327>
- Taufiq, M., Prihatni, R., & Gurendrawati, E. (2020). Pengaruh Inovasi, Produk, Kualitas Produk dan Penggunaan Sistem Akuntansi Terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan Dan Auditing*, 1(2), 204–220.

Wahyudi, A., & Rustantia, F. (2017). *Sistem Tanggung Renteng Sebagai Strategi Pembiayaan Dalam Meningkatkan Kinerja BUMDes Yang Bankable Pada Masyarakat Desa*. 35–40.