



THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT TO THE QUALITY OF VILLAGE FUNDS ALLOCATION REPORT

Kholipah¹, Icih², Endang Darmawan³

¹ STIE Sutaatmadja Subang, Indonesia

² STIE Sutaatmadja Subang, Indonesia

³ STIE Sutaatmadja Subang, Indonesia

Kholipah99@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk: 9 Desember 2019

Tgl. Diterima: 18 Desember 2019

Tersedia Online: 31 Desember 2019

Keywords:

*Psychological empowerment,
Government Accounting
Standard (SAP), village fund
allocation statement quality.*

ABSTRAK/ABSTRACT

This research was conducted at the Village Secretary in Subang. The purpose of this study was to determine the effect of psychological empowerment village secretary of village fund allocation statement quality. The method used is descriptive method of analysis with a quantitative approach. The sample selection is done by using purposive sampling method. The sample in this research is the village secretary in Subang. The data used are ordinal data. The statistical method used is the validity and reliability, simple linear regression analysis, t-test and coefficient of determination by using SPSS for Windows 22:00. The results of the study are as follows: budgetary participation affects the realization of the budget with significant value is 0,040 and has a value of t count > t table with thitung table of 1.996 and 2,088, and t count is positive. Coefficient of determination (R Square) in the amount of 0,059 x 100% = 5,9%, which means that the value of this determination is affected by village fund allocation statement quality of psychological empowerment (X) by 5,9%.

PENDAHULUAN

Otonomi daerah di Indonesia telah mengalami berbagai upaya perubahan menjadi lebih baik yang ditujukan dengan proses amandemen dasar hukumnya. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 yang kemudian diperbaharui melalui ditetapkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Dengan adanya perubahan tersebut telah membuktikan bahwa pemberian sistem pemerintahan daerah terus berjalan dinamis sesuai dengan tuntutan dan aspirasi masyarakat. Perundang-undangan di atas telah menempatkan pemerintah daerah sebagai

pelaku utama dalam implementasi kebijakan dan pembangunan ekonomi.

Daerah diberikan hak untuk mendapatkan sumber keuangan sendiri, kewenangan memungut dan mendayagunakan pajak dan retribusi daerah dan hak untuk mendapatkan bagi hasil dari sumber-sumber daya nasional yang berada di daerah dan dana perimbangan lainnya, hak untuk mengelola kekayaan daerah dan mendapatkan sumber-sumber pendapatan lain yang sah serta sumber-sumber pembiayaan. Semua pengelolaan keuangan tertuang dalam sebuah laporan keuangan. Laporan keuangan daerah merupakan media bagi sebuah entitas dalam hal ini pemerintah untuk mempertanggungjawabkan kinerja keuangannya kepada publik. Pemerintah harus mampu menyajikan laporan

keuangan yang mengandung informasi keuangan yang berkualitas. Dalam Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) diuraikan bahwa laporan keuangan yang berkualitas itu memenuhi kriteria: relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami.

Komponen Laporan Keuangan Daerah meliputi Laporan Realisasi Anggaran, Laporan perubahan saldo lebih, Neraca, Laporan Operasional, Laporan Arus kas, Laporan perubahan ekuitas dan Catatan atas Laporan Keuangan. Semua aktivitas tertuang dalam laporan. Tidak lain juga mengenai semua kegiatan penganggaran, pendapatan, transfer, surplus/deficit dan pembiayaan daerah yang tertuang dalam Laporan Realisasi Anggaran (PSAP No 70 Tahun 2010 No.2).

Alokasi Dana Desa (ADD) merupakan wujud dari pemenuhan hak desa untuk menyelenggarakan otonomi desa dan berkembang mengikuti pertumbuhan dari desa itu sendiri berdasarkan keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat. Alokasi dana desa diberikan oleh pemerintah daerah dengan harapan akan mendorong percepatan pembangunan desa, mendongkrak sejumlah potensi ekonomi desa dan memperkuat sistem ketahanan ekonomi desa. Dengan adanya ADD arah pembangunan nasional akan lebih merata dan berkeadilan.

Dengan demikian penting adanya pengawasan terhadap semua pelaksanaannya, termasuk penyajian dalam laporan keuangan. Salah faktor yang menentukan kualitas laporan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas. Peranan dari pegawai sangat penting untuk menunjang beroperasinya suatu organisasi ataupun instansi. Dan suatu lembaga pemerintah harus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan melalui sarana yang digerakkan oleh sekelompok orang dalam mengupayakan peningkatan kualitas dari sumber daya manusianya. (Fathur Rohman & Armanu, 2012). Pemberdayaan merupakan suatu teknik manajemen yang digunakan

perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Spritzer, 1995).

Pemberdayaan juga untuk mengubah perilaku agar lebih mampu melaksanakan aktifitas di segala bidang. Pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja (Isrorina dan Widhy:2009). Menurut Ivancevich dalam Ari Fadzilah (2006) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan / pegawai yaitu variabel individu, variabel organisasional dan variabel psikologis. Variabel individu meliputi kemampuan, kecakapan mental dan fisik, latar belakang, kelas sosial, pengalaman dan faktor demografis. Variabel organisasi meliputi sumberdaya organisasi, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan deskripsi pekerjaan. Variabel psikologis meliputi persepsi tentang pekerjaan, kepribadian, motivasi dan pembelajaran.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana psikologi pemberdayaan Sekretaris Desa di Kabupaten Subang dan untuk mengetahui kualitas laporan ADD di Kabupaten Subang.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Akuntansi Keprilakuan

American Accounting Association's Committees berdasarkan Science Content of the Accounting Curriculum dalam Arfan Ikhsan (2009:7) mengembangkan definisi dari "Ilmu Keperilakuan" yaitu:

"Istilah ilmu keperilakuan adalah penemuan yang relatif baru. Konsep tersebut begitu luas sehingga lingkup dan isinya lebih baik digambarkan dari awal. Ilmu keprilakuan mencangkap riset apapun yang mempelajari, baik melalui metode eksperimentasi maupun observasi, perilaku manusia dalam lingkungan fisik maupun sosial."

Konsep Pemberdayaan

Balance Scorecard merupakan konsep pendekatan terhadap strategi

manajemen yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton pada tahun 1990 menjelaskan bahwa memotivasi karyawan dengan memberdayakan mereka merupakan hal yang penting. Dan merupakan faktor penting kesuksesan jangka panjang perusahaan (Drake dkk, 2007). Hal tersebut terdapat di salah satu perspektif *balance scorecard* yaitu perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

Dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan mencangkup 3 prinsip kapabilitas yang terkait dengan kondisi internal perusahaan atau organisasi yaitu kapabilitas pekerja/karyawan, kapabilitas sistem informasi dan iklim organisasi.

Pemberdayaan (*Empowerment*) berasal dari kata “power” yang artinya “control, authority, dominion”. Awalan “emp” artinya “on put to” atau “to cover with” jelasnya “more power”. Jadi *empowering* artinya “is passing on authority and responsibility” yaitu lebih berdaya dari sebelumnya dalam arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya

Pemberdayaan Psikologi

Pengertian Psikologi (*psychology*) menurut Stephen Robbins dan Timothy A Judge dalam bukunya Perilaku Organisasi yaitu ilmu pengetahuan yang berusaha mengukur, menjelaskan, dan terkadang mengubah perilaku manusia dan makhluk lain. Pemberdayaan dilihat dari perspektif motivasi atau psikologis sebagai proses pertumbuhan pribadi dan pengembangan dimana kualitas, nilai, dan upaya yang melekat dalam individu serta faktor lingkungan merupakan faktor kunci. Spreitzer (1995) pemberdayaan psikologi di definisikan sebagai bentuk kumpulan dari motivasi secara kognitif terhadap lingkungan kerja dan orientasi pikiran individu secara aktif mengenai peran atau pekerjaannya (Wang & Lee, 2009, p.273) dalam Dianti Ekawati (2012). Pemberdayaan (*empowerment*) menurut Kenneth W Thomas & Walter G. Tymon Jr (1993) dalam bukunya *Empowerment Inventory* yaitu:

“People feel empowered when they are energized by the tasks perform.

When you feel empowered, you have a sense of excitement, vitality, and enthusiasm about a task. You enjoy doing it, thinking about it, doing your best work, and learning more about it so that you can do it even better. The task nourishes and sustains you.”

Menurut Conger dan Kanungo (1988) dikutip oleh Spreitzer menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan suatu proses untuk meningkatkan perasaan *self-efficacy*. *Self-efficacy* berhubungan dengan *judgement* tentang seberapa baik kemampuan seseorang dalam melaksanakan tindakan yang diperlukan dan tindakan tersebut berhubungan dengan situasi di masa yang akan datang. Dengan kata lain *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

Dan menurut Spreitzer (1995) mendefinisikan pemberdayaan sebagai sebuah konstruksi motivasional yang dinyatakan dalam kognisi yaitu ;

1. Meaning

Meaning is the value of a work goal purpose, judged in relation to an individual's own ideals or standards (Thomas & Velthouse, 1990). Meaning involves a fit between the requirements of a work role and beliefs, value, and behaviors (Brief & Nord, 1990; Hackman & Oldham, 1980)

2. Competence

Competence or self-efficacy is an individual's beliefs in his or her capability to perform activities with skill (Gist, 1987). Competence is analogous to agency beliefs, personal mastery, or effort-performance expectancy (Bandura, 1989). This dimension is labeled competence here rather than self-esteem because I focused

- on efficacy specific to a work role rather than on global efficacy.*
3. *Self-determination*
Where competence is a mastery of behavior, self-determination is an individual's sense of having choice in initiating and regulating actions (Deci, Connell & Ryan, 1989). Self-determination reflects autonomy in the initiation and continuation of work behaviors and processes, examples are making decisions about work methods, pace and effort (Bell & Staw, 1989; Spector, 1986)
 4. *Impact*
Impact is the degree to which an individual can influence strategic, administrative, or operating outcomes at work (Ashforth, 1989). Impact is the converse of learned helplessness (Martinko & Gardner, 1982). Further, impact is different from locus of control; whereas impact is influenced by the work context, internal locus of control is a global personality characteristic that endures across situations (Wolfe & Robertshaw, 1982).

Pemberdayaan Struktural

Pemberdayaan struktural menjelaskan mengenai pembagian kekuasaan antara pimpinan atau manajer dengan bawahannya (Conger & Kanungo, 1988) atau pemberian otoritas pengambilan keputusan kepada karyawan (Ahearne et al, 2005).

Menurut *English Dictionary for Advanced Learners* (2002) yang dikutip oleh Dianti Ekawati (2012) kekuasaan dapat dilihat dari dua pengertian, yaitu wewenang untuk melakukan sesuatu dan kemampuan untuk membuat sesuatu terjadi. Menurut Conger & Kanungo (1998) kekuasaan dalam hal ini diartikan memiliki kekuasaan formal atau kontrol terhadap sumber daya dalam organisasi.

Kanter dalam bukunya, *Men and Women of the Corporation* (1997) mengenai *Theory of Organizational Behavior* atau *Theory of Structural Power*

in Organizations yang dikutip oleh Dianti Ekawati (2012) menyatakan bahwa faktor structural dalam lingkungan kerja, bukan sifat kepribadian yang melekat atau pengalaman sosialisasi karyawan yang mempengaruhi persepsi pemberdayaan.

Standar Akuntansi Pemerintah

Menurut PP RI No 71 tahun 2010 mendefinisikan standar akuntansi pemerintah yaitu:

“Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. SAP dinyatakan dalam bentuk PSAP yaitu SAP yang diberi judul, nomor, dan tanggal efektif. SAP dilengkapi dengan Kerangka Konseptual Akuntansi Pemerintaha (KSAP), yaitu komite sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No.17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang No.1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara yang berfungsi menyusun dan mengembangkan SAP”.

Laporan Keuangan

Menurut PSAK No 1 Paragref ke-7 (revisi 2009), “Laporan keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas.”

Menurut Soemarsono (2004:34) definisi laporan keuangan yaitu:

“Laporan keuangan adalah laporan yang dirancang untuk para pembuat keputusan, terutama pihak luar perusahaan, mengenai posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.”

Bentuk pertanggungjawaban laporan yang harus disusun oleh pemerintah pusat / daerah menurut PP No 71 (2010:8) yaitu:

Laporan Realisasi Anggaran

Laporan Realisasi Anggaran (LRA) merupakan salah satu komponen laporan keuangan pemerintah yang menyajikan

informasi tentang realisasi dan anggaran entitas pelaporan secara tersanding untuk suatu periode tertentu.

Pemerintah Desa

Pemerintahan Desa merupakan suatu kegiatan dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa yaitu Kepala Desa dan Perangkat Desa. Pemerintahan Desa menurut Prof. Drs. HAW. Widjaja dalam bukunya "Otonomi Desa" dalam Herman (2007) Pemerintahan Desa diartikan sebagai :

"Penyelenggaraan Pemerintahan Desa merupakan subsistem dari sistem penyelenggaraan Pemerintah, sehingga Desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Kepala Desa bertanggung jawab kepada Badan Permusyawaratan Desa dan menyampaikan laporan pelaksanaan tersebut kepada Bupati". (Widjaja, 2003: 3).

Keuangan Desa

Pemerintahan Desa merupakan suatu kegiatan dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa yaitu Kepala Desa dan Perangkat Desa. Pemerintahan Desa menurut Prof. Drs. HAW. Widjaja dalam bukunya "Otonomi Desa" dalam Herman (2007) Pemerintahan Desa diartikan sebagai :

"Penyelenggaraan Pemerintahan Desa merupakan subsistem dari sistem penyelenggaraan Pemerintah, sehingga Desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Kepala Desa bertanggung jawab kepada Badan Permusyawaratan Desa dan menyampaikan laporan pelaksanaan tersebut kepada Bupati". (Widjaja, 2003: 3).

Sumber Pendapatan Desa

Pendapatan Desa adalah seluruh penerimaan yang sah yang dapat dinilai dengan uang. Sedangkan sumber-sumber

Pendapatan Desa yang pada umumnya sebagai berikut:

1. Dari pemerintah pusat yaitu Dana Desa. Yang sesuai amanat Undang-undang No 6 Tahun 2014 tentang Desa dan Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
2. Dari Pemerintah Provinsi yaitu berupa bantuan keuangan yang akan masuk APBDesa. Yaitu pendapatan yang berupa PADes, Transfer lainnya.
3. Dari Pemerintah Daerah yang direalisasikan dalam APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) masing-masing sebesar 10% untuk Alokasi Dana Desa. Dan Dana Bagi Hasil dari Pajak dan Retribusi Daerah.
4. Dari pihak ketiga yaitu pemerintah desa dapat menerima dari pihak ketiga yang bersifat tidak mengikat dan sah. Misalnya dari yayasan, badan-badan dan organisasi.

Alokasi Dana Desa

Menurut PP No 37 Tahun 2007 Pasal 18, definisi Alokasi Dana Desa:

"Alokasi Dana Desa merupakan dana yang berasal dari APBD Kabupaten/Kota yang bersumber dari bagian dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diterima oleh kabupaten/kota untuk desa paling sedikit 10 % (sepuluh persen)."

Alokasi Dana Desa memiliki beberapa azas yaitu:

1. Azas Merata adalah besarnya bagian Alokasi Dana Desa yang sama untuk setiap desa, yang disebut Alokasi Dana Desa Minimal (ADDM).
2. Azas Adil adalah besarnya bagian Alokasi Dana Desa berdasarkan Nilai Bobot Desa (DBx) yang dihitung dengan rumus dan variabel tertentu. Misalnya kemiskinan, keterjangkauan, pendidikan dasar, dan kesehatan. Disebut Alokasi Dana Proporsional (ADDP).

Pengembangan Hipotesis

3. Hipotesis dirumuskan untuk menguji pengaruh Psikologi Pemberdayaan Sekretaris Desa terhadap Kualitas Laporan Alokasi Dana Desa. Hipotesis alternative (Ha) yang diusulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
4. Ho : Psikologi Pemberdayaan Sekretaris Desa tidak berpengaruh terhadap kualitas Laporan Alokasi Dana Desa
5. Ha : Psikologi Pemberdayaan Sekretaris Desa berpengaruh terhadap kualitas Laporan Alokasi Dana Desa.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat yang ada di desa/kelurahan di daerah Kabupaten Subang.

Posedur yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian adalah metode Purposive Sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dinilai akan dapat memberikan data secara maksimal sesuai dengan tujuan penelitian. Dan untuk pemilihan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yaitu 245 responden.

Variable Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mencangkup variabel terikat (Y) yaitu Kualitas laporan keuangan. Dan variabel bebas (X) yaitu Pemberdayaan Psikologi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Score the Empowerment Inventory

Psikologi Pemberdayaan (*Empowerment Inventory*) diukur oleh skor penilaian dari Kenneth W.Thomas dan Walter G.Tymon Jr. Dari hasil skor tanggapan responden dari skala Likert yang dibahas sebelumnya secara keseluruhan yaitu 74% termasuk kepada level sedang (*middle*) yaitu skor 50%. Skor tersebut jika dilihat dari skala yang ada diperoleh masing – masing indikator yaitu:

- a. *Feeling of Meaning* memiliki skor 35,3%.
- b. *Feeling of Competence* memiliki skor 39%.
- c. *Feeling of Self-Determination* memiliki skor 36,8%.
- d. *Feeling of Impact* memiliki skor 35,5%.

Analisis Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk kuesioner dengan dk atau df = 70 pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,235$ bahwa pernyataan kuesioner memiliki nilai r_{hitung} yang positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebagaimana kriteria yang telah ditetapkan di atas. Hal ini menunjukkan pernyataan kuesioner sudah valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.8
Tingkat Validitas Variabel X1**

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.1	0,517	0,235	Valid
X.2	0,358	0,235	Valid
X.3	0,399	0,235	Valid
X.4	0,491	0,235	Valid
X.5	0,473	0,235	Valid
X.6	0,087	0,235	Tidak Valid
X.7	0,365	0,235	Valid
X.8	0,376	0,235	Valid
X.9	0,403	0,235	Valid
X.10	0,429	0,235	Valid
X.11	0,392	0,235	Valid
X.12	0,351	0,235	Valid

Sumber : data primer yang telah diolah

Selanjutnya, dilakukan pengujian validitas untuk kuesioner variabel Y (kualitas laporan keuangan) yang terdiri dari 9 pernyataan yang menunjukkan bahwa semua pernyataan sudah valid, karena nilai r_{hitung} yang positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di tabel berikut ini :

**Tabel 4.9
Tingkat Validitas Variabel Y**

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X.1	0,905	0,235	Valid
X.2	0,324	0,235	Valid

X.3	0,465	0,235	Valid
X.4	0,243	0,235	Valid
X.5	0,352	0,235	Valid
X.6	0,433	0,235	Valid
X.7	0,454	0,235	Valid
X.8	0,905	0,235	Valid
X.9	0,435	0,235	Valid

Sumber : data primer yang telah diolah

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument penelitian diuji dengan menggunakan koefesien cronbach's alpha. Jika nilai koefesien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa isntrumen tersebut handal atau reliable (Ghozali,2011). Berikut hasil pengujian reliabilitas nya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Ketentuan	Nilai Alpha	Ket
Variabel X	0,6	0,753	Reliable
Variabel Y	0,6	0,785	Reliable

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas terlihat variabel Psikologi Pemberdayaan (X) dan Kualitas Laporan Keuangan (Y) memiliki data yang reliabel. Hal ini dikarenakan nilai Cronbach Alpha variabel X dan Y lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel X dan Y dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Method Successive Interval (MSI)

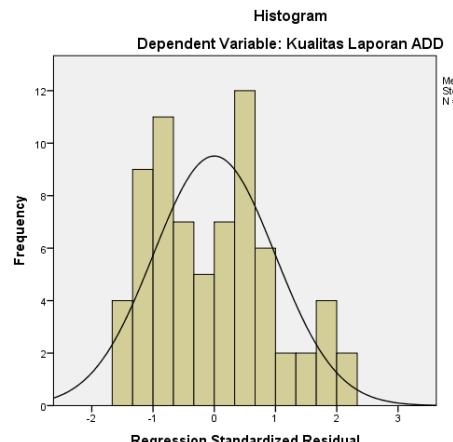
Untuk menganalisis MSI digunakan data dengan ukuran yang paling tidak interval sampai persyaratan menggunakan alat analisis regresi sederhana. Oleh karena itu seluruh variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu dinaikkan atau ditransformasikan tingkat pengukurnya ke tingkat interval dengan menggunakan *method successive interval* (MSI).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independent keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi

yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Berikut dasar pengambilan keputusannya:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:163).



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas dengan Analisis Histogram

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian baik secara kuantitatif dan secara kualitatif serta pembahasan yang telah dilakukan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan total penilaian dari *Score Empowerment Inventory* pemberdayaan psikologi Sekretaris Desa di Kabupaten Subang secara yaitu 74% berada di skor *middle* yaitu dengan skor 50%. Masing-masing skor indikator *Meaning* 35,3%, *Competence* 39%, *Selft*

- Determination* 36,8%, dan *Impact* 35,5%.
- Pengaruh pemberdayaan psikologi terhadap kualitas laporan ADD. Hal tersebut dilihat dari pengujian hipotesis yaitu adanya pengaruh signifikan sebesar 5,9 %.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Mengingat pemerdayaan psikologi sekretaris desa berpengaruh signifikan terhadap pelaporan ADD maka pemerintah pusat dan daerah agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang aik antara lain yaitu:

- Memberikan kesempatan terutama bagi perangkat desa khususnya sekretaris desa untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan dibukanya kesempatan yang lebih besar dan banyak maka proses tumbuh dan berkembang bagi sekretaris desa akan lebih baik lagi.
- Menyediakan informasi yang terbuka kepada sekretaris desa melalui berbagai media yang disediakan pemerintah.

REFERENCES

- Arfan Ikhwan. 2009. *Akuntansi Keprilakuan* Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat
- Ari Fadzilah. 2006. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self of Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan*. Jurnal Akuntansi UNDIP Vol 3 No.1.
- Ekawati, Dianti. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan Struktural Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSU Bhakti Asih dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Antara*. Jurnal FISIP UI.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isrorina, Setyowati. 2009. *Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Iklim Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan*. Universitas Stikubank.
- Mardiasmo, 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Pasolong Harbono.2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Rohman, Armanu. 2011. *Pengaruh Pemberdayaan Psikologi dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang *Standar Akuntansi Pemerintahan*.
- Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2014 tentang *Dana Desa yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara*.
- Spritzer Gretchen. 1995. *Psychological Empowerment in the workplace: Dimensions, and validation*. University of Southerrn California. Los Angeles.
- Sugiyono, 2008. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Surachman, Iman. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Akuntansi UNDIP.