

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA BENDAHARA DESA  
(Studi Kasus Pada Desa Di Kabupaten Pinrang)**

Ghaliyah Nimassita Triseptya  
[Ghaliyah77@gmail.com](mailto:Ghaliyah77@gmail.com)

Harmiati Hatta  
[Harmiati\\_h@gmail.com](mailto:Harmiati_h@gmail.com)

**Universitas Patria Artha**

*ABSTRAK*

*Kondisi aparatur pemerintah daerah dan bendahara saat ini kemampuannya masih rendah, terutama dalam hal pengelolaan keuangan daerah (Sidik 2002). Pada tataran pertanggungjawaban pengelolaan administrasi keuangan, kompetensi sumber daya manusia di desa merupakan kendala utama (Subroto 2009). Kapasitas sumber daya manusia di desa selama ini kurang merata (Yuliana 2013). Faktor yang mempengaruhi kinerja bendahara adalah kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sampel dalam penelitian ini adalah bendahara selaku pengelola dana desa di kabupaten Pinrang. Masing-masing variabel memiliki indikator selanjutnya indikator-indikator tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun instrument questioner. Jawaban dari instrument tersebut selanjutnya diukur dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara desa. Adanya pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja bendahara desa menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kinerja bendahara desa. Oleh sebab itu perlunya menguji variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan atau budaya organisasi.*

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Bendahara Desa*

*ABSTRACT*

*The current conditions of regional government officials and treasurers are still low, especially in terms of regional financial management (Sidik 2002). At the level of accountability for financial administration management, the competence of human resources in the village is a major obstacle (Subroto 2009). The capacity of human resources in the village has been uneven so far (Yuliana 2013). Factors that influence the performance of treasurer are competencies needed in the completion*

*of a job. Competence affects employee performance. An employee who has high competencies such as knowledge, skills, abilities, and attitudes that are in accordance with the position he holds is always compelled to work effectively, efficiently and productively. This happens because the competencies possessed by the employee concerned are increasingly able to carry out the tasks assigned to him. The sample in this study was the treasurer as village fund manager in Pinrang district. Each variable has a further indicator, these indicators become the starting point for compiling the questionnaire instrument. The answer from the instrument is then measured by a Likert scale. The results showed that the performance had a positive effect on the performance of the village treasurer. The positive influence of competency on the performance of the village treasurer shows that the higher the competency, the more it will improve the performance of the village treasurer. Therefore, it is necessary to test other variables not examined in this study, such as compensation, leadership or organizational culture.*

**Keywords:** *Training, Competence, Performance of Village Treasurers*

## 1. PENDAHULUAN

Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah Indonesia dalam menyetarakan kehidupan masyarakat di desa dan kota adalah dengan meningkatkan partisipasi dan kreativitas masyarakat melalui pemberian dana baik dari jalur pajak maupun retribusi daerah dan dana baik dari pusat dan daerah yang langsung diterima dari pemerintah daerah setempat. Akan tetapi, pengelolaan dan pertanggungjawaban terhadap penggunaan dana tersebut akan dapat dilakukan apabila para apatur desa memahami teknis pengelolaan keuangan sebagaimana Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 37 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa (selanjutnya disingkat Permendagri No. 37/2007) dalam Pasal 1 ayat 2

adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, penganggaran, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan desa. Dalam ayat 3 juga dijelaskan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa, (selanjutnya disebut APBDesa) adalah rencana keuangan tahunan Pemerintahan Desa yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD), dan ditetapkan dengan Peraturan Desa (Darmiasih, 2015).

Namun demikian, kinerja yang dimiliki aparatur sipil negara dalam pemerintahan daerah dan bendahara desa masih sangat rendah, terutama jika melihat hasil kerjanya dalam hal tata kelola keuangan (Sidik 2002). Apabila ditinjau dari segi pelaksanaan tanggungjawab dalam

mengelola admistrasi keuangan daerah, maka kompetensi yang dimiliki aparat pemerintah desa yang ada masih menjadi kendala utama (Subroto 2009). Kapabilitas administrasi desa khususnya dalam pengelolaan keuangan masih sangat minim dan membutuhkan upaya yang lebih baik lagi melalui rencana strategis yang sesuai dengan tujuan pemerintah daerah. Pengawasan yang lemah dan sistem akuntabilitas yang masih minim serta kurang kritisnya masyarakat dalam menanggapi persoalan keuangan daerah yang diperoleh dari anggaran pendapatan dan belanja desa turut menjadi masalah yang harus dipecahkan. Selain itu, Badan Perwakilan Daerah yang seharusnya mampu menjadi teladan bagi aparat desa justru hanya menjadi formalitas akibat stagnanisasi lembaga (Azhar 2015).

Melihat masalah di atas, maka faktor yang mempengaruhi rendah atau tingginya kinerja bendahara desa adalah kompetensi pengelolaan keuangan. Kompetensi telah dipercaya melalui hasil penelitian dan penerapan teori yang telah ditemukan sebelumnya oleh para ahli sebagai

variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila pegawai dibekali pengetahuan yang memadai, keterampilan yang cukup, dan kemampuan yang mumpuni serta sikap kerja yang baik maka hal tersebut akan menjadi pendorong terjadinya pelaksanaan kerja yang produktif, efektif, dan efisien. Hal ini terjadi dikarenakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan disertai dengan keterampilan yang memadai maka segala tugas yang diberikan akan mampu dilakukan sebaik-baiknya (Safwan dkk, 2014). Melalui kompetensi yang dimiliki bendahara desan dan aparat desa, maka administrasi tata usaha dan tata kelola keuangan desa akan lebih mampu dipertanggungjawabkan di hadapan masyarakat.

Penelitian ini akan dilaksanakan di seluruh desa kabupaten Pinrang, alasan peneliti memilih kabupaten Pinrang karena satu-satunya kabupaten yang mengikuti pelatihan dan uji kompetensi di Sulawesi Selatan sehingga dapat menjadi daerah percontohan. Penelitian ini diharapkan mampu menemukan

faktor penyebab rendah atau tingginya kinerja bendahara desa Kabupaten Pinrang dan menjadi sumber pengambilan keputusan yang kedua dalam rangka membenahi tata kelola keuangan desa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja bendahara desa dan dapat menjadi pengetahuan tambahan dengan menganalisis masalah-masalah yang terjadi dalam kompetensi dan kinerja bendahara desa.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Teori Kontijensi**

Teori kontijensi merupakan teori yang berdasar pada premis umum di mana dalilnya menyebutkan bahwa tidak terdapat pengendalian yang terjadi secara universal atau umum dan bersifat tetap atau konsisten apabila diterapkan pada setiap organisasi dalam segala kondisi yang terjadi (Otley, 1980) dalam (Rante,2014). Dengan demikian, permasalahan akuntansi tidak tergantung pada kontijensi khusus dan adakalanya komponen sistem akuntansi yang ada dipengaruhi oleh

faktor situasional pada kondisi tertentu.

### **c. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi merupakan kemampuan yang tumbuh dalam diri seseorang dalam melaksanakan setiap pekerjaan, berlandaskan keterampilan kerja dan pengetahuan tambahan yang mendukung sikap kerjanya dalam mencapai target atau tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Kompetensi adalah ciri khas seseorang dalam bekerja, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, keadaan atau kondisi tertentu dan dapat dilakukan dalam jangka waktu yang lama (Wibowo, 2007:325). Kompetensi dijadikan sebagai aspek pribadi yang akan mengantarkan seorang pegawai memiliki kinerja yang superior. Adapun aspek yang dimaksud adalah motif atau dorongan, sikap, sifat, sistem nilai, keterampilan dan pengetahuan yang menjadi petunjuk bagi seorang pegawai untuk menentukan tingkah lakunya dalam bekerja yang nantinya akan

menuntunnya untuk menghasilkan kinerja yang baik (Lasmahadi, 2002).

#### **b. Kinerja Bendahara Desa**

Mardiasmo (2009) menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan deskripsi tentang tingkat pencapaian hasil kerja suatu kegiatan atau kebijakan tertentu dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi organisasi tempat bekerja yang segalanya didesain dalam rencana atau rencana strategis organisasi. Istilah kinerja erat kaitannya dengan prestasi kerja atau keberhasilan kerja yang diraih baik oleh individu maupun kelompok. Kinerja seseorang dapat diketahui melalui penilaian atau indikator kinerja yang telah ditetapkan suatu organisasi atau lembaga. Indikator keberhasilan kinerja menggambarkan target yang ingin dicapai organisasi sehingga menjadi tolak ukur dalam menilai apakah pegawai yang ada telah bekerja dan hasil kerja yang diberikan mampu beriringan dengan tujuan organisasi atau tidak.

Dalam rangka mengetahui kinerja bendahara, maka pelaksanaan

tugas-tugas dan bendahara desa perlu dinilai. Penilaian tersebut berlaku sebagai pengambilan keputusan dalam penempatan karyawan dan pemberian jabatan pada masa sekarang atau yang akan datang. Penilaian dilakukan dengan alasan agar tujuan dari pekerjaan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang diberikan. Aspek dan konsep suatu pekerjaan menjadi dasar penentuan rumusan sasaran yang harus dicapai dan berfungsi sebagai standari kinerja (Rivai, 2005).

#### **d. Penelitian Terdahulu**

Penelitian Safwan dkk (2014) meneliti tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah daerah kabupaten Pidie Jaya. Penelitian yang dilakukannya tersebut dilakukan untuk mengetahui kompetensi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja aparat pemerintah desa di Kabupaten Pidie Jaya. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi sebagai variabel bebas dan variabel terikat yaitu kinerja pengelolaan keuangan

daerah. Dalam penelitian ini, Safwan dkk mengambil sampel sebanyak 104 responden yang terdiri dari Kepala Dinas, PPTK, PPK dan Bendahara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi yang ada bersama-sama atau secara sendiri-sendiri mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan daerah Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Deskriptif dalam penelitian ini berarti peneliti mencoba untuk mendeskripsikan dan menjelaskan tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja bendahara desa. Penelitian ini dilakukan di seluruh kantor desa di kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah bendahara dan kepala desa selaku pengelola dana desa di kabupaten Pinrang yang telah mengikuti pelatihan dan uji kompetensi di lembaga manajemen

universitas Patria Artha. Maka dari itu, sampel penelitian ini berjumlah 67 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan data lain berupa dokumen, buku, jurnal, artikel, dan literatur yang relevan dari perpustakaan dan internet dan telah diproses sepenuhnya. Selanjutnya, metode analisis data yang digunakan berupa uji validitas, uji reabilitas, dan analisis linear berganda dengan menggunakan *SPSS for Windows 17*.

### 4. HASIL PENELITIAN

Sesuai dengan data hasil penelitian yang telah dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil mengenai karakteristik responden sebanyak 67 eksemplar yang disebarkan secara langsung. Jumlah kuesioner yang disebarkan kembali sebanyak 52, sehingga kuesioner yang digunakan dalam analisis model penelitian sebanyak 52 kuesioner.

**Tabel Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
----	---------------	------------------	------------

1	Laki-laki	22	42,30%
2	Perempuan	30	57,70%
	Total	52	100%

Data responden menunjukkan jumlah responden wanita lebih banyak daripada jumlah responden laki-laki. Jumlah laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 22 orang atau 42,30% dari total responden, sedangkan wanita sebanyak 30 orang atau 57,70% dari total responden. Artinya bahwa bendahara desa dalam penellitan ini pada Kabupaten Pinrang didominasi oleh perempuan

**Tabel Demografi Responden**

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	20 - 29	19	36,53%
2	30 - 39	16	30,76%
3	40 - 49	16	30,76%
4	>= 50	1	1,92%%
	Total	52	100%

Demografi responden untuk umur responden pada table menunjukkan bahwa responden berumur 20-29 tahun sebanyak 19 orang atau 36,53%, berumur 30-39 tahun

sebanyak 16 orang atau 30,76%, berumur 40-49 tahun sebanyak 16 orang atau 30,76%, berumur diatas 50 tahun sebanyak 1 orang atau 1,92%.

Data penelitian menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 2 tahun sebanyak 4 orang atau 7,69%%, bekerja 3 tahun sebanyak

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<=1 tahun	-	-
2	2 tahun	4	7,69%
3	3 tahun	15	28,84
4	>=3 tahun	33	63,46
	Total	52	100%

15 orang atau 28,84%, bekerja >=3 tahun sebanyak 33 orang atau 64,46%.

**a. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

Variabel	Item	Nilai r Hitung	Nilai r table
Kompetensi	KM1	0,342	0,2306
	KM2	0,871	0,2306
	KM3	0,563	0,2306
	KM4	0,740	0,2306
	KM5	0,743	0,2306
	KM6	0,743	0,2306

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai korelasi r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0.2306, sehingga setiap pertanyaan yang ada pada variabel kompetensi dinyatakan valid.

**b. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Variabel	Item	Nilai r Hitung	Nilai r table	ket
Kinerja bendahara	KB1	0,425	0,2306	Valid
	KB2	0,837	0,2306	Valid
	KB3	0,802	0,2306	Valid
	KB4	0,757	0,2306	Valid
	KB5	0,802	0,2306	Valid
	KB6	0,436	0,2306	Valid
	KB7	0,777	0,2306	Valid
	KB8	0,784	0,2306	Valid
	KB9	0,837	0,2306	Valid
	KB10	0,758	0,2306	Valid
	KB11	0,238	0,2306	Valid

KB12	0,823	0,2306	Valid
KB13	0,832	0,2306	Valid
KB14	0,895	0,2306	Valid
KB15	0,532	0,2306	Valid
KB16	0,328	0,2306	Valid
KB17	0,596	0,2306	Valid
KB18	0,422	0,2306	Valid

Berdasarkan tabel yang disajikan peneliti di atas, maka diperoleh kesimpulan bahwa hasil temuan yang terjadi pada variabel kompetensi sama dengan temuan pada variabel kinerja yaitu korelasi r hitung lebih besar daripada nilai r tabel yang berkisar sebanyak 0.2306, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

**c. Uji reabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,604	Realibel
Kinerja bendahara	0,877	Realibel

Berdasarkan tabel di atas seluruh item pernyataan mempunyai nilai Cronbach's alpha di atas 0,60 sehingga dapat

disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan realibel atau handal.

**d. Uji Regresi linear berganda**

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1), Kompensasi (X2)

terhadap kinerja bendahara (Y) dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil perhitungan liner berganda adalah sebagai berikut.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.221	2.620		2.375	.022	.956	11.486		
Kompetensi	1.496	.130	.559	11.467	.000	1.234	1.758	.552	1.813

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table di atas diperoleh persamaan yaitu:  $Y = 6,221 + 1,496 X$   
Dimana:

a = adalah konstanta dengan nilai 6.221 yang berarti kinerja bendahara adalah jika pelatihan dan kompetensi diabaikan maka nilai kinerja bendahara 6,221

B = 1.496 adalah adalah pengaruh kompetensi terhadap bendahata maka kinerja akan meningkat sebesar 1,384

Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri dari kompetensi (X) secara parsial (sendiri-sendiri), terhadap kinerja bendahara desa kabupaten Pinrang, sebagai berikut. Variabel kompetensi

(X) nilai t hitung (11,467) > nilai t tabel (2,006) dan nilai probabilitas pada variabel instruktur (X) sebesar  $0,000 > 0,05$ . Atas dasar berarti variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja bendahara desa kabupaten Pinrang.

**6. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabelkompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara desa. Ini berarti bahwa semakinbaik kompetensi maka semakin baik kinerja bendahara desa kabupaten Pinrang.

Kompetensi adalah kemampuan individu dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap yang memungkinkan individu tersebut bekerja lebih baik (Septiyani dan Sanny, 2013). Apabila sumber daya manusia yang ada memiliki kompetensi yang baik, maka pekerjaan yang diemban akan terlaksana dengan baik, bekerja sesuai dengan jabatan yang diperoleh, dan berperilaku yang baik dalam bekerja demi mencapai tujuan organisasi. Ini dikarenakan dengan kompetensi yang pegawai bersangkutan miliki untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, karena berhasilnya suatu organisasi dipengaruhi oleh sumberdaya yang ada. Sumber daya yang baik dapat dilihat dari kompetensi pegawai dalam suatu organisasi (Rande, 2016). Menurut Silvia, dkk (2016) diperlukan kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sehingga menghasilkan output yang baik, factor ini lah yang mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu

kompetensi diperlukan untuk menunjang kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Pertiwi (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sumber daya manusia adalah aset berharga organisasi dan menuntukan suatu keberhasilan, oleh karena itu kompetensi karyawan di anggap semakin penting manfaatnya. Adanya tuntutan pekerjaan karena kemajuan ilmu dan teknologi maka diperlukan peningkatan kompetensi untuk meningkatkan kinerja (Fadhil, 2016). Keberhasilan dari suatu pelatihan bukan hanya dilihat dari capaian hasil belajar yang diperoleh bendahara desa, namun keberhasilan pelaksanaan pelatihan dinilai juga seberapa besar kompetensi yang terbukti menunjang kinerja bendahara desa. Pelatihan diharapkan dapat memberikan dorongan bagi bendahara desa yang merupakan upaya untuk mengembangkan pengelolaan keuangan desa. Penyelenggaraan pelatihan bendahara desa diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan lulusan sehingga mereka

mempunyai kompetensi teknis dan non teknis yang dapat mendukung peningkatan kinerja sebagai bendahara desa.

## 7. PENUTUP

Penelitian ini menguji pengaruh variabel independen yaitu pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja bendahara. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara desa. Adanya pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja bendahara desa menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kinerja bendahara desa. Beberapa saran yang dapat dilakukan dalam penelitian mendatang adalah Perlunya menguji variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan atau budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, A. 2015. *Euphoria Undang-Undang Desa: Peluang atau ancaman?*. Available at <http://www.kompasiana.com>.
- Chong, V. K., and K. M. Chong. 1997. *Strategic choices, environmental uncertainty and SBU performance: A note on the intervening role of management accounting systems*. *Accounting and Business Research*, Vol.27, pp.268–276
- Darmiasih, Ni Kadek, Ni Luh Gd Emi Silindawati dan Nyoman Ari Surya Darmawan. *Analisis Mekanisme Penyaluran Alokasi Dana Desa (ADD) Pada Pemerintah Desa (Studi Kasus Desa Tr Buana, Kec. Sidemen, Kab. Karangasem)*. *E Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha ( Volume 1 no.3 Tahun 2015)*.
- Fadhil, Muhammad. 2016. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar*. *Jurnal Perspektif* Vol. 1 Juli 2016
- Lasmahadi, A. 2002. *Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)

- Mardiasmo, 2004, *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta: Andi
- Pratiwi, Bella. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Psat Penelitian Biologi Lembaga Pengetahuan Indonesia di Bogor.
- Safwan, Nadirsyah, Syukriy. 2014. *pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah daerah kabupaten Pidie Jaya*. Universitas Syiah Kuala
- Septiyani dan Sanny. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega. Jurnal Binus Business Review Vol 4 No.1
- Sidik, M. 2002. Optimalisasi pajak daerah dan restribusi daerah dalam rangka meningkatkan kemampuan keuangan daerah.
- Silvia, Bagia, dan Cipta, 2016. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. E-journal Bisma Universitas pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Vol. 4 Tahun 2016)
- Subroto, A. 2009. Akuntabilitas pengelolaan dana desa (studi kasus pengelolaan alokasi dana desa di desa-desa dalam wilayah Kecamatan Tlogomulyo Kabupaten Temanggung tahun 2008). *Thesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wibowo.2007. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga.PT.Raja Grafindo Prasada. Jakarta.
- Wasasih, Ni Made. 2015. *Pengaruh Pendidikan Pada Kinerja Bendahara Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan Dengan Pelatihan dan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Tesis. Universitas Udayana.