PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR NAGARI DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN NAGARI

Mutia Reni

Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
Mutia.reni32@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of study was to analyze the influence of organizational culture on the performance of nagari government apparatus in managing nagari financial in tanah datar regency. Background of this study was still poor performance of nagari government apparatus in managing nagari financial that there was in Tanah Datar Regency. This study used quantitative method. This study was conducted to 75 nagari government in Tanah Datar Regency with total population as many as 600 people consisted of walinagari, nagari secretary, nagari treasurer, and five head of nagari affairs. The sample in this study consisted of 248 respondents determined with slovin formula. The data of this study collected through questionnaire with likert scale measurement. Data of this studi were analyzed with Multiple Linear Regression Test. The result in this study showed that organization culture variabel, both simultaneously and partially significantly influence the nagari financial management in Tanah Datar Regency

Keywords: *Organizational culture, job performance, nagari fiancial management*

How to Cite: Mutia Reni. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*. 3 (1): pp.47-58, DOI: <https://doi.org/10.24036/jess/vol3-iss1>

Pendahuluan

Pembahasan mengenai dana yang digunakan oleh setiap daerah untuk pembiayaan kegiatan daerah yang merupakan salah satu rencana kegiatan tahunan pemerintah yang diatur dalam undang-undang Nomor 32/2004 membahas mengenai pemerintahan daerah menjelaskan bahwa setiap APBD ditetapkan oleh perundang-undangan. Dijelaskan juga bahwa setiap daerah mempunyai kesempatan untuk mengelola pendapatan dan keuangan daerah masing-masing. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemandirian dan mempercepat laju pertumbuhan disetiap daerah. Pemberian kesempatan terhadap pemerintahan daerah untuk mengelola daerah nya sendiri adalah salah satu bentuk pelaksanaan sistem desentralisasi. Dimana desentralisasi memiliki tujuan untuk mempercepat laju pertumbuhan dengan mengharapkan adanya partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam memajukan daerahnya.

Selain itu semenjak disahkannya UU No 6/2014 tentang desa, desa memperoleh kesempatan yang luas untuk Mengurus pemerintahannya sendiri dan mengelola proses keberlangsungan pembangunan daerahnya masing-masing yang bertujuan untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat desa. Selanjutnya, PERMENDAGRI Nomor 113/2014 menjelaskan mengenai pengelolaan keuangan desa, dalam peraturan ini dijelaskan bahwa pengelolaan keuangan desa di merupakan bentuk kegiatan yang terdiri

dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, dan pertanggung jawaban dalam penggunaan dana yang diberikan kepada desa. Peraturan tersebut juga menjelaskan bahwa pengelolaan dana desa harus dikelola sesuai dengan asas-asas yang disebutkan dalam peraturan ini diantaranya yaitu; transparansi, akuntabilitas, partisipatif, dan dilaksanakan dengan tertib dan disiplin anggaran.

PP Nomor 43/2014 juga menjelaskan mengenai pengelolaan keuangan desa dimana prosesnya dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan serta pertanggung jawaban. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa pemerintahan daerah mengalokasikan anggaran minimal 10 persen dari dana perimbangan yang diberikan kepada kabupaten dari APBD setelah dikurangi dana alokasi khusus. selanjutnya dari dana yang diperoleh desa digunakan paling sedikit 70 persen untuk pembiayaan pelaksanaan pemerintah desa, pembinaan masyarakat, pemberdayaan masyarakat, serta pemberdayaan masyarakat desa. kemudian dari dana yang diterima oleh desa tersebut digunakan paling banyak 30 persen untuk biaya operasional pemerintah desa, penghasilan dan tunjangan.

Selanjutnya, Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 11/2014 menjelaskan bahwa keuangan nagari dikelola atas dasar peraturan perundang-undangan dan dikatakan bahwa setiap belanja daerah yang diatasmakan nagari harus memiliki bukti yang sah. Pengelolaan keuangan nagari seperti yang dijelaskan dalam peraturan ini dikelola dalam kurun waktu 1 tahun yang dihitung dari tanggal 1 Januari hingga 30 Desember atau sering juga disebut dengan tahun anggaran. Dalam peraturan ini dapat dilihat bahwa pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar dikelola secara disiplin dan transparan selain itu setiap pengeluaran yang terjadi harus memiliki bukti yang sah. Namun pada kenyataannya masih ditemukan pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan mengenai pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar.

Salah satu bentuk penyimpangan yang terjadi adalah adanya walinagari pada salah satu kenagarian yang ada di Kabupaten Tanah Datar melakukan tindak pidana korupsi, seperti Walinagari Limo Kaum yang melakukan korupsi dalam penggunaan dana *reward* lomba nagari berprestasi baik tingkat kabupaten, provinsi maupun nasional yang merugikan negara Rp. 94,2 Juta yang diungkapkan oleh Kepala Kejari Batu Sangkar M.Fatria di Batusangkar. Penyelewengan yang dilakukan oleh mantan Walinagari Limo Kaum telah melanggar Peraturan Bupati Tanah Datar mengenai pengelolaan keuangan daerah (Andika Wahyu, 2016)

Selain itu melalui wawancara yang dilaksanakan pada hari Selasa, 15 Mei 2018 dengan Walinagari Tigo Koto Kecamatan Rambatan mengatakan bahwa unsur-unsur walinagari terutama di Nagari Tigo Koto tidak adanya tupoksi yang jelas. Dimana tupoksinya sudah ada akan tetapi mereka tidak bisa menjabarkan fungsi tersebut. Perangkat nagari sudah diberikan pembekalan dan sebagainya, akan tetapi sepertinya perangkat nagari tidak diberikan tugas dengan pekerjaan yang dilatih tersebut. sehingga perangkat nagari yang mampu bekerja hanya bendahara nagari, sehingga ketika terjadinya pertukaran bendahara, perangkat nagari yang ada tidak mampu bekerja sehingga karena kekurangan ilmu mereka harus belajar ke nagari tetangga. Disamping itu Kaur Perekonomian Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal yang sama mengatakan bahwa masih adanya pengelompok-pengelompokkan perangkat nagari dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu dalam melaksanakan pekerjaan pengelolaan keuangan nagari perangkat nagari tidak bekerja dengan solid.

Selain itu dilihat dari penelitian terdahulu yang penulis temukan terdapat penelitian yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Dimana penelitian yang telah dilaksanakan oleh Baba(2012) yang melakukan penelitian Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Semen Bosowa Maros), Dimana dalam penelitian ini dikatakan bahwa budaya organisasi akan menciptakan latar belakang yang berhubungan dengan lingkungan, cara kerja, sikap, perilaku, dan pandangan karyawan terhadap organisasi dimana mereka berada. Hartidah & Ludigdo(2010) yang melakukan penelitian terhadap Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor, dimana dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja auditor. Maabuat (2016) melakukan penelitian terhadap Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, yang menyatakan bahwa budaya organisasi jika diuji secara sendiri-sendiri menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

Dari penjabaran masalah yang penulis paparkan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini merupakan intisari dari hasil penelitian skripsi dan merupakan bagian dari penelitian payung yang dilakukan oleh Syamsir (2017) dengan judul *Model Pembinaan Aparatur Pemerintahan Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*. Rumusan masalah yang penulis kemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar? Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini terdiri dari enam sub variabel, yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian/stabilitas.

Tinjauan Kepustakaan

Konsep Kinerja dan Budaya Organisasi

Menurut Pasolong (2010) Konsep kinerja bisa dilihat dari dua sisi yaitu kinerja pegawai yang merupakan hasil kerja anggota perorangan/individu dan kinerja organisasi yang merupakan kinerja totalitas hasil kerja yang hendak dicapai oleh suatu organisasi. Pendapat lainnya mengenai kinerja dikemukakan oleh Tsoner menyatakan kinerja merupakan perannan dari motivasi, kepandaian dan persepsi perannan. Sedangkan Bernardi dan Russel mengatakan kinerja merupakan pendataan mengenai hasil yang didapatkan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan yang telah direncanakandalam jangka waktu yang ditentukan. Selain itu Prawiro mengemukakan mengenai kinerja dimana ia mengatakan hasil kerja dapat diperoleh oleh individu maupun kelompok disebuah organisasi tertentu untuk meraih tujuan tertentu pada tenggang waktu yang ditentukan (dalam Pabundu,2010). Selanjutnya Syamsir (2013) menemukan dua dimensi yang mempengaruhi kinerja individu; pertama, dimensi internal yang terdiri dari sifat individu, kemampuan, dan cara kerja. selanjutnya, adalah dimensi eksternal dimana terdiri atas lingkungan sosial contohnya kebiasaan, sikap, rekan kerja, bawahan atau atasan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Selanjutnya konsep mengenai budaya organisasi, dimana setiap manusia kehidupannya selalu dikaitkan dengan budaya. Dimana didalamnya mencakup nilai-nilai, perilaku sosial, keyakinan-keyakinan tertentu yang pada akhirnya akan menciptakan apa yang disebut dengan budaya sosial atau budaya masyarakat. Begitupun dengan sebuah organisasi yang juga sangat dipengaruhi oleh budaya atau nilai-nilai yang pada akhirnya memberikan pengaruh terhadap bagaimana anggota kelompok mengambil suatu tindakan. Sopiah (2008) mengatakan budaya organisasi umumnya dipengaruhi oleh aturan-aturan dan nilai-nilai perilaku yang pada akhirnya akan dianut oleh orang-orang yang ada di dalam kelompok tersebut.

Pengertian lainnya tentang budaya organisasi dijelaskan oleh Wiraman (2007) yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, keyakinan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan lainnya kemudian dipelihara dalam kurun waktu yang lama oleh pendiri organisasi orang-orang yang berada di dalam organisasi kemudian diturunkan kepada anggota kelompok dan diterapkan dalam setiap kegiatan organisasi yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap cara berfikir, sikap, serta perilaku orang di dalam organisasi saat menghasilkan sesuatu, memberikan pelayanan, serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Ada beberapa bentuk peran budaya organisasi terhadap organisasi yang dikemukakan oleh Wiraman (2007) yaitu;

1. Identitas organisai; budaya organisai mempunyai karakteristik yang menggambarkan identitas organisasi yang akan menjadi ciri khas organisasi tersebut.
2. Menyatukan organisasi; budaya organisasi salah satu bentuk lem normatif yang akan menyatukan setiap komponen-komponen di dalam organisasi
3. Reduksi konflik; dimana salah satu cara untuk menyudahi perselisihan dalam organisasi bisa dilakukan dengan budaya organisasi yang demokratis salah satu bentuknya bermusyawarah bersama
4. Komitmen terhadap organisasi atau kelompok; dimana budaya organisasi akan menjadi sarana dalam memperkuat komitmen anggotaterhadap kelompok atau organisasi.
5. Pengurangan ketidakpastian; disini budaya organisasi akan menjadi jembatan dalam mengurangi ketidak pastian sehingga akan meningkatkan kepastian dalam melaksanakan tupoksi dalam organisasi.
6. Menghasilkan konsistensi, motivasi, meningkatkan kinerja organisasi dan menjadi salah satu sumber kompetitif dalam organisasi.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2013) mengemukakan beberapa karakteristik budaya organisasi diantaranya yaitu;

1. Inovasi dan pengambilan resiko; dimana karyawan didorong untuk lebih berani dalam mengambil resiko dan bekerja secara inovatif
2. Perhatian; dimana anggota organisasi didorong untuk lebih teliti
3. Orientasi terhadap hasil
4. Orientasi terhadap orang
5. Berorientasi kepada tim
6. Keagresifan; melihat bagaimana anggota dalam organisasi antusias dan berkompetisi dalam bekerja bukannya bersantai
7. Kemantapan; melihat sampai dimana setiap kegiatan organisasi mempertahankan status quo yang merupakan lawan tumbuhnya inovasi

Ada banyak penelitian yang telah dilakukan dalam melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dalam sebuah organisasi. Dalam penelitian yang telah

dilakukan ditemukan hasil yang mengatakan adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja seseorang atau kelompok. Temuan penelitian yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Indra Yudha(2018), Sudirjo & Kristanto (2015) ,Faustyna(2015), Wales(2017), Baba, (2012), Hartidah & Ludigdo (2010),Priagung(2016), Erni dalam Ismail (2012). Namun ada juga penelitian yang menemukan sebaliknya seperti yang dilakukan Maabuat (2016)menemukan bahwa budaya organisasi jika diuji secara parsial tidak berdampak signifikan pada kinerja.

Pengelolaan Keuangan Desa/Nagari

Pengelolaan keuangan nagari tidak hanya menyangkut mengenai peraturan pendukung dan sarana prasarannya saja, namun juga menyangkut sumber daya manusia yang ada. Kinerja pengelolaan keuangan nagari, sangat dipengaruhi oleh budaya organisasinya. Karena budaya organisasi yang baik akan mencerminkan jati diri suatu organisasi. Mengenai pengelolaan keuangan desa/nagari dijelaskan dalam Undang-Undang 6/2014 tentang Desa bahwa keuangan desa adalah segala sesuatu yang merupakan hak dan kewajiban desa yang bisa dinilai dengan uang, dan segala sesuatu yang berbentuk uang maupun barang yang berhubungan dengan penyelenggaraan hak dan kewajiban desa. Hak dan kewajiban yang dijelaskan akan mengakibatkan adanya pendapatan, belanja, pembiayaan, dan pengelolaan keuangan desa.

Murtiono mengungkapkan bahwa pengelolaan keuangan desa harus mengacu pada prinsip atau asas yang telah dijelaskan di dalam Peraturan KEMENDAGRI Nomor 113/2014, dimana diantaranya yaitu;

1. Transparansi; merupakan keterbukaan yang diberikan kepada masyarakat sehingga memperoleh akses untuk mengetahui informasi tentang pengelolaan keuangan desa.
2. Akuntabel; prinsip seseorang dalam mempertanggungjawabkan segala sesuatu mengenai pengelolaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan
3. Partisipatif; merupakan keterlibatan masyarakat pada semua proses pengelolaan keuangan
4. Tertib dan Disiplin Anggaran; merupakan pengelolaan yang tepat waktu, tepat guna serta didukung dengan bukti-bukti administrasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan selain itu berpedoman pada peraturan yang berlaku

Hal ini juga dibahas dalam PERMENDAGRI No 113/2014 yang menjelaskan bahwa pengelolaan keuangan desa dikelola oleh kepala desa yang mewakili pemerintahan desa sebagai salah satu bentuk kewajiban mengelola kekayaan milik desa yang dipisahkan. Untuk itu pengelolaan keuangan desa berdasarkan yang telah diatur dalam perundang-undangan dikelola atas asas transparansi, akuntabel, partisipatif dan dilaksanakan secara tertip dan disiplin anggaran. Hal ini dilakukan agar terciptanya pengelolaan keuangan yang baik.

Pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar dijelaskan dalam Peraturan Bupati No 11/2014. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa pengelolaan keuangan nagari dilaksanakan dalam jangka waktu 1 tahun yang terhitung dari 1 Januari hingga 31 Desember. Dalam pemerintahan nagari dana nagari diperoleh dari APBN yang tujuan untuk nagari, dan nantinya akan dipakai untuk pembiayaan pelaksanaan pemerintah, pembangunan, pemberdayaan masyarakat serta pembinaan masyarakat.

Selain itu menurut Puji Agus pengelolaan keuangan desa atau setingkat dengan nagari merupakan semua yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan desa. dimana pelaksanaan kewenangan yang didasarkan atas hak asal usul serta kewenangan desa dalam skala lokal akan dibiayai dari APBD Desa. selain itu pendanaan kewenangan berskala lokal juga bisa dialokasikan dari APBN dan APBD. Untuk mengukur kinerja perangkat nagari Murtiono juga mengemukakan beberapa indikator yang sejalan dengan PERMENDAGRI No 133/2014 dimana diantaranya yaitu transparansi, akuntabel, partisipatif, tertib dan disiplin anggaran.

pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar pengelolaan keuangan nagari dikelola oleh Walinagari sebagaimana yang dijelaskan dalam Peraturan Nagari Nomor 4/2008 bahwa Pemerintahan Nagari merupakan Walinagari serta unsur-unsur dalam pemerintahan nagari termasuk bendahara dan sekretaris nagari. Dalam peraturan nagari Kabupaten Tanah Datar dijelaskan mengenai tugas dan fungsi perangkat nagari yang merupakan unsur yang membantu walinagari dalam melaksanakan tugasnya. Dimana dalam peraturan ini disebutkan sekretaris nagari memiliki fungsi untuk membantu melaksanakan tugas walinagari yang terkait dengan urusan pemerintahan, pembangunan serta kemasyarakatan. Selain hal tersebut akan melaksanakan tugas dan fungsi walinagari jika berhalangan hadir. Sedangkan bagian urusan lainnya bertugas untuk melaksanakan kegiatan administrasi serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat berdasarkan bidang masing-masing dan akan bertanggung jawab terhadap walinagari melalui sekretaris nagari.

Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan dalam PERMENDAGRI 113/2014 yang menyebutkan bahwa kepala desa mempunyai kewenangan untuk membuat peraturan mengenai pelaksanaan APBD Desa, membuat Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Keuangan Desa, menentukan petugas yang melaksanakan pemungutan pendapatan desa, mengesahkan pengeluaran sesuai yang telah ditentukan didalam APBD Desa.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di beberapa kenagarian di Kabupaten Tanah Datar dalam jangka waktu kurang lebih 3 bulan. Penelitian ini mempunyai populasi sebanyak 600 responden dengan nagari sebanyak 75 nagari yang terdiri dari semua aparatur nagari di Kabupaten Tanah Datar. Sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 248 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Dalam pengambilan sampel digunakan teknik *Multistage Random Sampling* yang merupakan pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara bertingkat dan didasarkan atas pembagian wilayah kerja pada suatu pemerintahan.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan pengukuran skala Likert dengan empat opsi, yaitu: Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Kemudian Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji Regresi Linear Berganda. Sebelum itu dilakukan uji Asumsi Klasik sebagai syarat untuk dilakukan Uji Regresi. Kemudian untuk memperoleh gambaran umum dari kedua variabel digunakan Frekuensi, Mean, dan TCR.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan, dimana rumusan masalah pertama adalah; apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur nagari pada pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar dengan sub-variabel inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan/stabilitas. Untuk menjawab pertanyaan penelitian ini dapat dilihat melalui hasil analisis pengolahan data berdasarkan temuan dilapangan yang ada di bawah ini;

Tabel 1. Pengaruh variabel budaya organisasi (secara simultan) terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.505 ^a	.255	.233	.30370	1.778

a. Predictors: (Constant), Inovasi dan Pengambilan Resiko, Orientasi Tim, Kemantapan/Stabilitas, Orientasi Orang, Orientasi Hasil, Keagresifan

b. Dependent Variable: Rata-Rata Pengelolaan Keuangan

Tabel 2. Hasil uji Anova (F) pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.576	7	1.082	11.734	.000 ^a
	Residual	22.136	240	.092		
	Total	29.711	247			

a. Predictors: (Constant), Inovasi dan Pengambilan Resiko, Orientasi Tim, Kemantapan/Stabilitas, Orientasi Orang, Orientasi Hasil, Keagresifan

b. Dependent Variable: Rata-Rata Pengelolaan Keuangan

Dari Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa *Adjusted R Square* dari hasil analisis uji regresi adalah 0,233. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi dengan variabel inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan/stabilitas terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari sebesar 23,3%. Selebihnya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara itu jika dilihat dari hasil analisis uji Anova didapatkan bahwa nilai signifikansi diperoleh angka 0,000^a yang berarti bahwa kebenaran dari hasil uji regresi ini dapat dipercaya hingga 100%. Selanjutnya, untuk menjawab rumusan masalah lainnya yang ingin dijawab diantaranya yaitu, apakah terdapat pengaruh inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan/stabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 yang telah disajikan di bawah ini.

Tabel 3. Pengaruh variabel inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dan kemandapan/stabilitas secara sendiri-sendiri terhadap pengelolaan keuangan nagari

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Sig.
Pengambilan resiko	.293 ^a	.086	.082	.000 ^b
Inovasi	.307 ^a	.094	.091	.000 ^b
Orientasi hasil	.448 ^a	.201	.198	.000 ^b
Orientasi orang	.302 ^a	.091	.088	.000 ^b
Orientasi tim	.214 ^a	.046	.042	.001 ^b
Keagresifan	.233 ^a	.054	.051	.000 ^b
Kemandapan/stabilitas	.290 ^a	.084	.080	.000 ^b

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel pengambilan resiko memiliki angka *Adjusted R Square* 0,082. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh pengambilan resiko terhadap kinerja pengelolaan keuangan nagari sebesar 8,2 % dan sisanya sebanyak 91,8% dipengaruhi oleh variabel lain. untuk inovasi memiliki *Adjusted R Square* sebesar 0,091 dapat disimpulkan bahwa pengaruh inovasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan nagari sebesar 9,1% dan 90,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. untuk orientasi hasil memiliki *Adjusted R Square* sebesar 0,198 dapat dijelaskan bahwa pengaruh orientasi hasil terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 19,8% dan sisanya sebanyak 80,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. variabel orientasi orang memiliki *Adjusted R Square* sebesar 0,088 dapat dijelaskan bahwa pengaruh orientasi orang terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 8,8% dan sebanyak 91,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel orientasi tim memiliki *Adjusted R Square* 0,042 dapat disimpulkan bahwa pengaruh orientasi tim terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 4,2% dan sebanyak 95,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel keagresifan memiliki *Adjusted R Square* 0,051 dapat disimpulkan bahwa pengaruh keagresifan terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 5,1% dan 94,9% dipengaruhi oleh variabel lain. variabel kemandapan/stabilitas memiliki *Adjusted R Square* 0,080 yang berarti bahwa pengaruh kemandapan/stabilitas terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 8% dan 92% lainnya dipengaruhi oleh variabel selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Selain itu juga dapat dilihat pada tabel 3 di atas bahwa taraf signifikansi variabel inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, keagresifan, kemandapan/stabilitas memiliki taraf signifikansi menunjukkan angka 0,000^a yang berarti bahwa kebenaran kesimpulan untuk hasil uji regresi ini bisa dipercaya hingga 100%. Sedangkan untuk variabel orientasi tim taraf signifikansi menunjukkan angka 0,001^a.

Hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar telah membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur

nagari dalam pengelolaan keuangan nagari, baik secara simultan maupun sendiri-sendiri. Dimana didapatkan bahwa variabel inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian atau stabilitas, secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar, dengan angka signifikansi 0.000 dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,233 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 23,3% dan nilai R 0,505 dimana dapat dikatakan bahwa kekuatan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan nagari sebesar 50,5% . dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi baik secara bersama-sama maupun secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar.

Hasil uji secara parsial memiliki nilai *Adjusted R Square* masing-masing variabel pengambilan resiko 0,086 (8,6%), inovasi 0,091(9,1%), orientasi hasil 0,198 (19,8), orientasi orang 0,088 (8,8%), orientasi tim 0,042 (4,2%), keagresifan 0,051 (5,1%), kemandirian/stabilitas 0,80(8%) . Dengan variabel inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, keagresifan dan kemandirian/stabilitas memperoleh taraf signifikansi 0.000. sedangkan untuk orientasi tim menunjukkan angka 0,001.

Dengan melihat hasil penelitian ini dapat dipahami hasil penelitian ikut memperkuat teori yang telah ada, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wiraman (2007) yang mengatakan budaya organisasi merupakan nilai, norma, keyakinan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan lainnya yang dipelihara dalam jangka waktu lama yang dilakukan oleh pendiri dan anggota-anggota kelompok di dalam organisasi, yang kemudian akan diwariskan dan diajarkan kepada anggota baru dalam organisasi kemudian diterapkan pada setiap kegiatan organisasi yang pada akhirnya berdampak pada cara berfikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, memberikan pelayanan, dan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya, Mariam (dalam Wales et al., 2017) juga menemukan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faustyna (2015) juga menemukan bahwa budaya organisasi dan etos kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dikatakan dalam penelitian ini budaya organisasi dan etos kerja secara bersama-sama berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian jika budaya organisasi dan etos kerja pada suatu organisasi rendah maka kinerja pegawai di organisasi tersebut juga akan berbanding sama. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Sudirjo & Kristanto (2015) yang juga mengemukakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana temuan pada penelitian ini mengatakan penurunan budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, komitmen organisasional merupakan penyebab terjadinya kinerja karyawan yang rendah. Baba (2012) juga menemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh

yang positif terhadap kinerja karyawan. Wales(2017) dan Indra Yudha(2018) juga menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan budaya organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hartidah & Ludigdo (2010) yang menemukan bahwa budaya organisasi hanya memberikan pengaruh terhadap variabel individual. Selanjutnya Priagung(2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan organisasi publik. Dimana dalam penelitian ini dikatakan bahwa budaya organisasi mengikat karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai budaya yang ada di dalamnya

Penutup

hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa :

Variabel budaya organisasi, diantaranya inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan/stabilitas baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berpengaruh pada kinerja aparatur dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Tanah Datar. Dari hasil uji regresi dapat dilihat bahwa nilai signifikannya dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti di beberapa tempat pada umumnya menemukan bahwa budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya dari hasil pembahasan serta kesimpulan yang telah dipaparkan di atas penulis dapat memberikan masukan atau saran diantaranya yaitu;

1. Pada penelitian ini menunjukkan hasil yang mengatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar yang memiliki kontribusi sebesar 23,3%. Oleh karena itu disarankan untuk meningkatkan nilai budaya organisasi karena dari teori-teori yang ada telah dijelaskan bahwa budaya organisasi akan memberikan peningkatan kinerja pegawai jika budaya organisasi dalam kelompok tersebut baik, meskipun nilai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar hanya sebesar 23,3%. Namun peningkatan budaya organisasi akan baik untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan nagari secara keseluruhan
2. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan bisa membantu peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian untuk melihat gambaran mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan nagari terutama di Kabupaten Tanah Datar.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Sumber Buku

- Nurdin, Ismail. 2012. *Budaya Organisasi Konsep,Teori Dan Implementasi*. Malang. Universitas Brawijaya Press (UB Press)
- Pasolong, Herhani. 2010. *Teori Administrasi Negara*. Bandung. Alfabeta

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. C.V Andi.
- Wiraman. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta Salemba Empat

Sumber Jurnal

- Baba, A. (2012). Pengaruh Kompetensi , Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosoma Maros. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 18(80), 524–540.
- Faustyna. (2015). Pengaruh Budaya Organsasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Belawan. *Akuntansi Dan Bisnis*, 1, 11–25.
- Hartidah, A. D., & Ludigdo, U. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Malang Dan Surabaya. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 1(2), 239–253.
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 219–231.
- Priagung, D. E. (2016). Pengaruh Penyerapan Anggaran , Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Inspektorat Terhadap Kinerja Keuangan Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s00412-007-0104-x>
- Sudirjo, F., & Kristanto, T. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah*, 4, 1–16.
- Syamsir. (2017). "Model Pembinaan Kapasitas Aparatur Pemerintah Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat ". *Laporan Penelitian*. Padang . Universitas Negeri Padang
- Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas³, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5, 4435–4444. <https://doi.org/10.1063/1.857651>
- Rozanti, T dan Sayamsir. 2018. The Influence of Knowledge and Attitude on The Performance of Nagari Apparatus in Nagari Financial Management in Sungai Tarab, Tanah Datar. *Conference Proceedings CelSciTech-UMRI 2018*.(3).
- S Syamsir. 2016. The Influence Of Public Service Motivation On Service Quality Of Civil Servants In West Sumatra Indonesia. *European Jurnal Of Economics and Busines Studies* 2(2), 133-142.
- B Baiyulis, S Syamsir, J Jumiati. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Sungai Tarab dan Salimpaung. *Journal Of Education on Social Science (JESS)* 2(2), 73-84.

Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang *Pemerintahan Daerah*

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang *Desa*

Peraturan Bupati Tanah Datar No 11 Tahun 2014 tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Nagari*

Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Datar No 4 Tahun 2008 tentang *Nagari*

Peraturan Menteri Dalam Negeri No 113 Tahun 2014 tentang *Pengelolaan Keuangan Desa*

Sumber Berita

Dwi. 2017. Proyek *Jalan Koto Panjang Tanah Datar, Diduga Berbau Korupsi*. Batusangkar. <http://www.sumbartoday.com/proyek-jalan-koto-panjang-tanah-datar-diduga-berbau-korupsi>. *Sumbar Today*.